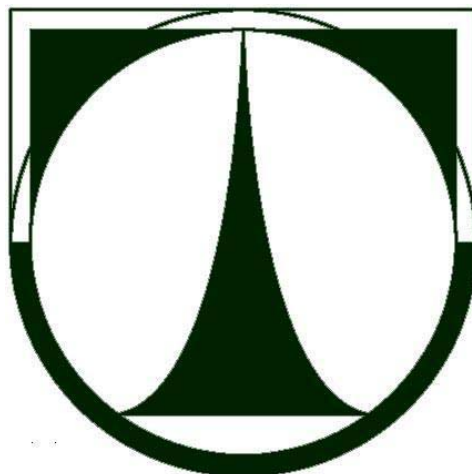


TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

Ekonomická fakulta



DIPLOMOVÁ PRÁCE

2011

Bc. Lenka Košková

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

Ekonomická fakulta

Studijní program: N 6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Podniková ekonomika

Gender mainstreaming v ČR a ve vybrané zemi EU

Gender Mainstreaming in the Czech Republic and Selected Country of the EU

DP – EF – KPE – 2011 – 21

Bc. Lenka Košková

Vedoucí práce: Ing. Řehořová Pavla, Ph.D.; KPE

Konzultant: Mgr. Jan Maun; OSVČ

Počet stran: 82

Počet příloh: 3

Datum odevzdání: 6. 5. 2011

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci, 6. 5. 2011

vlastnoruční podpis

Anotace

Předmětem diplomové práce „Gender mainstreaming v ČR a ve vybrané zemi EU“ je analýza vývoje prosazování rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce v ČR a ve Švédsku. Účelem tohoto pojednání je komparace vzniklých genderových rozdílů v obou zemích a identifikace jejich možných příčin. V první části jsou vymezeny základní pojmy a právní zakotvení rovného postavení mužů a žen v EU. Druhá a třetí část zjišťuje vývoj a prosazování rovných příležitostí v rámci jednotlivých komparovaných zemí na trhu práce. Čtvrtá část analyzuje příčiny vzniklých rozdílů. Výsledkem této práce je několik nastíněných možností budoucího vývoje v prosazování rovných příležitostí.

Klíčová slova

Gender, rovné příležitosti, cíle EU, komparace České republiky a Švédska

Annotation

Subject of the thesis, "Gender mainstreaming in the Czech Republic and selected country of the EU" is an analysis of the promotion of equal opportunities for men and women in the labor market of the Czech Republic and Sweden. The purpose of this analysis is to compare gender differences arising in those two countries and identify their possible causes. The first part defines basic concepts and the legal establishment of equality between men and women in the EU. The second and third part determines the development and promotion of equal opportunities within each country's labor market. The fourth section analyzes the causes of differences arising. The analysis outlined several possibilities for future development in the promotion of equal opportunities.

Keywords

Gender, equal opportunities, goals of the EU, comparison of the Czech Republic and Sweden

Poděkování

Touto cestou si dovoluji poděkovat Ing. Pavle Řehořové, Ph. D., za vstřícný přístup, trpělivost, odborné vedení a cenné rady, které mi pomohly vytvořit tuto práci. Současně bych chtěla poděkovat i Mgr. Janu Maunovi, za jeho ochotnou pomoc a poskytování konzultací ohledně genderové problematiky. V neposlední řadě si poděkování zaslouží i moje rodina, za podporu v průběhu celého studia a za trpělivost, kterou se mnou měla po dobu řešení této diplomové práce.

Obsah

Úvod	14
1 Genderová problematika	16
1.1 Základní terminologie	19
1.1.1 Gender	19
1.1.2 Gender mainstreaming	19
1.1.3 Genderová analýza	19
1.1.4 Genderový budgeting	19
1.1.5 Genderová role	20
1.1.6 Genderový stereotyp	20
1.1.7 Gender pay gap = gender equal pay	20
1.2 Stručná geneze gender mainstreamingu	21
1.3 Gender mainstreaming	22
1.4 Legislativa a právní normy v EU	23
1.5 Historický vývoj zaměstnanosti žen ve společnosti	24
1.6 Genderová segregace trhu práce	25
1.7 Rozdíly v odměňování žen a mužů	27
1.7.1 Legislativa gender pay gap v EU	28
1.7.2 Situace rovných mezd v EU	29
2 Genderová analýza v rámci ČR	31
2.1 Vývoj rovných příležitostí v ČR před a po roce 1989	32
2.2 Genderová struktura zaměstnanosti a její průběh	33
2.3 Systém mzdového odměňování	34
2.4 Analýza trhu práce	35
2.4.1 Ekonomická aktivita obyvatelstva	35
2.4.2 Vývoj počtu nezaměstnaných	37
2.4.3 Rozdíly ve výši pracovních příjmů žen a mužů	44

3 Genderová analýza Švédska	47
3.1 Rovnost žen a mužů - kvantitativní a kvalitativní pojetí	47
3.2 Cíle genderové politiky	47
3.3 Vládní nástroje pro dodržování rovnosti	48
3.4 Rovnost žen a mužů ve statistikách	48
3.5 Změny v rovnosti žen a mužů od roku 1970	49
3.6 Vývoj gender mainstreamingu ve Švédsku v kostce	49
3.7 Analýza trhu práce	51
3.7.1 Ekonomická aktivita obyvatelstva	51
3.7.2 Vývoj počtu nezaměstnaných	52
3.7.3 Rozdíly ve výši pracovních příjmů žen a mužů	57
4 Komparace výsledků analýz v ČR a ve Švédsku	58
4.1 Ženy a muži na trhu práce	58
4.2 Zastoupení žen a mužů v zaměstnání podle sektorů	59
4.3 Ekonomická aktivita dle genderu a věkových skupin	61
4.4 Gender pay gap	64
4.5 Shrnutí a zdůvodnění vývoje rovných příležitostí mužů a žen	67
4.5.1 Vývoj a možnosti snižování rozdílů ekonomické aktivity mužů a žen	67
4.5.2 Vývoj a možnosti snižování rozdílu v GPG	69
4.5.3 Vývoj a možnosti snižování nezaměstnanosti	70
Závěr	72
Seznam použité literatury	74
Seznam příloh	79

Seznam tabulek

Tab. 1 – Nástroje genderové politiky	22
Tab. 2 – Vývoj podílu žen na celkovém počtu pracovníků v odvětví NH (v %)	25
Tab. 3 – Rozdíly v odměňování mužů a žen v EU	30
Tab. 4 – Ekonomická aktivita obyvatel ČR (v tisících)	35
Tab. 5 – Míra ekonomické aktivity podle věku (v %).....	36
Tab. 6 – Míra ekonomické aktivity podle dosaženého vzdělání (v %)	36
Tab. 7 – Zaměstnanci v NH podle KZAM (v tis. osob)	39
Tab. 8 – Nezaměstnaní podle úrovně vzdělání (v tis. osob).....	41
Tab. 9 – Průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2002 - 2008	45
Tab. 10 – Podíl rozdílu mezi průměrnou hrubou hodinovou mzdou mužů a žen	46
Tab. 11 – Ekonomická aktivita obyvatel Švédska (v tis.)	52
Tab. 12 – Míra ekonomické aktivity podle dosaženého vzdělání (v %)	52
Tab. 13 – Podíl rozdílu mezi průměrnou hrubou hodinovou mzdou mužů a žen	57
Tab. 14 – Vývoj počtu mužů a žen (v tis.)	58
Tab. 15 – Zaměstnanost mužů a žen v jednotlivých ekonomických sektorech (v tis.)	60
Tab. 16 – Zaměstnanost mužů a žen v jednotlivých ekonomických sektorech (v tis.)	61

Seznam grafů

Graf 1 – Rozdíly v odměňování žen a mužů v EU	28
Graf 2 – Podíl mužů a žen na domácích pracích týdně (v hodinách)	31
Graf 3 – Vývoj počtu nezaměstnaných 1993 – 2007	37
Graf 4 – Zaměstnanost žen a mužů ve vybraných odvětvích (v %)	38
Graf 5 – Vzdělání nezaměstnaných celkem	40
Graf 6 – Míra ekonomické aktivity podle věkových skupin	42
Graf 7 – Míra nezaměstnanosti	43
Graf 8 – Průměrný počet odpracovaných hodin v týdnu v hlavním zaměstnání	44
Graf 9 – Vývoj počtu nezaměstnaných 1993 – 2007	53
Graf 10 – Zaměstnanost žen a mužů ve vybraných odvětvích (v %)	54
Graf 11 – Nezaměstnaní podle úrovně vzdělání (v tis. osob)	54
Graf 12 – Míra ekonomické aktivity podle věkových skupin	55
Graf 13 – Míra nezaměstnanosti	56
Graf 14 – Průměrný počet odpracovaných hodin v týdnu v hlavním zaměstnání	57
Graf 15 – Míra nezaměstnanosti	59
Graf 16 – Míra ekonomické aktivity podle věkových skupin	62
Graf 17 – Míra ekonomické aktivity podle věkových skupin	63
Graf 18 – Odměňování žen a mužů v neupravené formě (v %)	65
Graf 19 – Přehled vývoje ekonomické aktivity mužů a žen	68

Seznam použitých zkratek, značek a symbolů

ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EAO	Ekonomicky aktivní osoby
EK	Evropská komise
ENO	Ekonomicky neaktivní osoby
EP	Evropský parlament
ER	Evropská rada
EU	Evropská unie
EUR	Euro
EUROSTAT	Evropský statistický úřad
GM	Gender mainstreaming
GPG	Gender pay gap
HDP	Hrubý domácí produkt
KZAM	Klasifikace zaměstnání
MEA	Míra ekonomické aktivity
NACE	Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes
NATO	Severoatlantická aliance
NH	Národní hospodářství
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OKEČ	Odvětvová klasifikace ekonomických činností
OSN	Organizace spojených národů
SPZ	Systém plné zaměstnanosti

Úvod

Gender mainstreaming je základní metodou sloužící k odstraňování nerovností mezi muži a ženami. Rovné příležitosti jsou hlavním principem (zásadou) legislativy Evropské unie, která se prosazuje ve všech politikách, zvláště pak v politice zaměstnanosti. Uzavřením Římských smluv v roce 1957 vzniklo Evropské hospodářské společenství a legislativa rovných příležitostí se začala rozvíjet a aplikovat ve všech sférách politiky. V květnu roku 1999 vstoupila v platnost Amsterodamská smlouva, která bojuje proti diskriminaci, posiluje základní lidská práva a svobody.

Primárním cílem této práce je analýza vývoje a uplatňování politiky rovných příležitostí v České republice a ve Švédsku. Důvodem výběru Švédska spočívá především v tom, že Švédsko patří k zemím s nejvyšší úrovní rovnosti mužů a žen nejen v rámci celé EU, ale i celého světa. Rovnost obou pohlaví je základním kamenem švédské společnosti, z čehož vyplývá, že všichni mají stejná práva a povinnosti ve všech sférách života. Proces prosazování gender mainstreamingu se zde stal kontinuálním procesem začleňovaným do všech oblastí společnosti.

Práce analyzuje právní zakotvení a prosazování rovného postavení mužů a žen v jednotlivých komparovaných zemích. Dalším cílem je identifikace genderových rozdílů na trhu práce a nástin jejich možných řešení.

První kapitola této práce je věnována analýze vývoje rovných příležitostí v rámci Evropské unie a vymezuje základní pojmy tak, aby se zamezilo jejich chybnému výkladu.

Druhá kapitola popisuje přijetí právní legislativy o rovném postavení mužů a žen v České republice v souvislosti se vstupem do Evropské unie, která prosazuje rovnost pohlaví za svoji hlavní prioritu. Sladění české legislativy s evropskou se projevuje hlavně v oblasti hospodářské politiky a dodržování lidských práv. Práce zkoumá souvislost vstupu České republiky do Evropské unie v oblasti prosazování rovných příležitostí. Zda došlo v této oblasti po zavedení potřebné legislativy k nějakému pokroku. Po nastínění vývojových souvislostí následuje krátká analýza českého trhu práce.

Třetí kapitola přibližuje situaci gender mainstreamingu ve Švédsku. Na historický kontext uplatňování rovných příležitostí mužů a žen navazuje stručná genderová analýza švédského trhu práce.

Obsahem poslední kapitoly je hlavní výzkumný cíl práce – komparace vývoje a zjištění důvodů rozdílů v rovném postavení mužů a žen v obou sledovaných zemích a predikce možného budoucího vývoje v této oblasti.

Práce je z velké části postavena na rozboru odborné primární literatury, relevantních internetových stránek a analýze statistických údajů, které jsou postupně rozebírány a komparovány.

Práce si klade za cíl poskytnout čtenáři především reálný obraz implementace politiky rovných příležitostí a jejího vlivu v rámci jednotlivých zkoumaných zemí. Význam zvolených výzkumných cílů, tedy i celé práce, se opírá o komplexní nastínění genderové problematiky na českém a švédském trhu práce. Práce čtenáři rovněž poskytuje představu o celkovém vývoji uplatňování gender mainstreamingu v rámci Evropské unie.

1 Genderová problematika

Rozdíly mezi muži a ženami jsou fyzicko-biologického (určeny pohlavím) a sociálního charakteru. Gender poukazuje na sociální rozdíly mezi muži a ženami. Tyto rozdíly jsou vytvářeny a získávány během socializačního procesu. Ukazuje se, že na rovné postavení mužů a žen mají vliv jak kulturní, tak sociální faktory, které se liší v rámci jedné kultury i mezi kulturami navzájem. Nejsou přirozeným rozdílem mezi muži a ženami, ale jsou dány vývojem sociálních vztahů. Genderové role jsou získávány a utvářeny daným chováním společnosti nebo sociální skupiny, které nás nutí brát úkoly, aktivity a odpovědnosti jako mužské nebo jako ženské. Toto chování je ovlivněno rasou, věkem, kulturou, vírou, společenskou třídou, politickým, ekonomickým a geografickým prostředím. Změny v genderových rolích vznikají jako následky politických a ekonomických transformací nebo změnou založenou na mezinárodních tlacích. Uvnitř společnosti mohou být genderové role podobné, odlišné, konfliktní nebo nekonfliktní. Ženy a muži hrají ve společnosti několik rolí najednou. Muži jsou zpravidla považováni za živitele, zatímco ženy velmi často obstarávají druhotný pracovní příjem. Důvodem rozdílných rolí dochází ke genderovým nerovnostem a diskriminaci.¹

Ve společnosti se role mužů a žen velmi liší, díky tomu se odlišují i jejich potřeby. Existují dva typy potřeb: praktické, vyvolané aktuálními podmínkami a strategické, které umožňují vykonávat genderové role určené společností. Ty závisí na sociálním, politickém a ekonomickém charakteru. Koncentrují se na svobodu rozhodování, k rovnému přístupu ke vzdělání a pracovním příležitostem, ke shodným mzdám za práci stejné hodnoty, k právům vlastnit půdu a kapitál, atd. Jejich uskutečnění požaduje změnu postojů a zvyků společnosti. Gender se zakládá na rovných příležitostech pro ženy a muže a říká, že všichni lidé mohou svobodně a bez omezení rozvíjet své schopnosti. Rovnost mezi muži a ženami, neboli genderová rovnost, se vztahuje k rovnosti v právech, povinnostech a příležitostech mužů, žen, dívek a chlapců. Nejedná se pouze o ženskou záležitost, ale i mužskou. Práva a povinnosti nezávisí na tom, zda se narodili jako ženy nebo muži. Rovnost je záležitostí

¹ *Muži a ženy v datech* [online]. [s.l.] : [s.n.], 2008 [cit. 2011-04-12]. Úvod, s. . Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/publ/1415-08-2008>>.

lidských práv a vyrovnaná účast žen a mužů ve všech oblastech života prezentuje podstatnou podmínku rovnosti mezi muži a ženami.²

Důležité je odstranit diskriminaci a odhalit nerovnosti v postavení. Výzkumy dokazují, že rozdíly dopadů na muže a ženy jsou odlišné. Důsledkem tohoto zjištění se začalo s vytvářením specifických programů zaměřených na rovnost žen a mužů. Poslední dobou roste úroveň vzdělání a zaměstnanost žen, které se zapojují do pracovního procesu bez ohledu jaké to má důsledky na jejich rodinu a plnění mateřské role. V budoucnu můžeme očekávat, že tento trend bude i nadále pokračovat. Ženy se zvyšující se úrovní vzdělání mají stále větší potřebu seberealizace v zaměstnání a rodinný život přizpůsobují své profesní kariéře. Jsou nuceny spojit tyto dvě oblasti, což stále více ovlivňuje rodinný život a reprodukční chování.³

Jako nástroj identifikující rozdíly mezi muži a ženami se používá genderová analýza, kterou využívá genderový mainstreaming (dále jen GM). Ten podporuje rovnost mezi pohlavím ve všech úrovních a bere v úvahu možné dopady na situaci mužů a žen. GM je celosvětově prosazovanou metodou vyrovnávání příležitostí žen a mužů. Je to postup, kterým se veřejné rozhodování a vše s ním související podřizuje požadavku, aby konečné rozhodnutí pomohlo vyrovnat příležitosti mužů a žen. GM je strategie, aby se zájem jak o ženy, tak o muže stal hlavní součástí příprav, uskutečňování, monitoringu a analyzování koncepcí v sociální, ekonomické a politické sféře, z nichž by muži a ženy měli stejný profit. Cílem je dosáhnout genderové rovnosti příležitostí. Kvalitně prováděný GM potřebuje k posouzení statistických údajů jako rozlišovací znak pohlaví. Předpoklady rovnosti žen a mužů jsou:

- Rozpoznat skutečnost mužů a žen v různých stupních životního cyklu.
- Polemizovat o tom, co je špatné a dobré v životě žen a mužů.
- Určit problémy a příčiny existujících nerovností.
- Stanovit aktivní cíle a pracovat na dosažení rovnosti.
- Informovat o situaci a přesvědčovat politiky k prosazení nezbytných změn.
- Poskytovat pravdivá a nepodjatá data.

² *Muži a ženy v datech* [online]. [s.l.] : [s.n.], 2008 [cit. 2011-04-12]. Úvod, s. . Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/publ/1415-08-2008>>.

³ *Tamtéž*.

- Sledovat a vyhodnocovat přijatá opatření.
- Členit statistiky a analyzovat je podle pohlaví.⁴

Programový dokument Organizace spojených národů (dále jen OSN) specifikuje oblasti, ve kterých dochází k diskriminaci žen a připravil Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů v Evropské unii (dále jen EU) pro roky 2006 – 2010, kde uvádí šest základních oblastí:

1. Dosažení stejné ekonomické nezávislosti pro ženy a muže.
2. Rovná účast obou pohlaví v rozhodovacím procesu.
3. Harmonizace pracovního, soukromého a rodinného života.
4. Odstranění násilí a obchodování s lidmi.
5. Eliminace genderových stereotypů ve společnosti.
6. Podpora rovného postavení žen a mužů mimo EU.

Dále stanovuje sedm opatření k nápravě stávajícího stavu:

1. Politický závazek prosazovat rovnost.
2. Zlepšení zabezpečení politiky z hlediska genderu.
3. Využívání programů EU pro prosazování rovnosti.
4. Podpora spolupráce.
5. Zvyšování účinnosti právních předpisů.
6. Rozpočtování z genderového hlediska (gender budgeting).
7. Sledování pokroku v rámci statistik.⁵

⁴ *Muži a ženy v datech* [online]. [s.l.] : [s.n.], 2008 [cit. 2011-04-12]. Úvod, s. . Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/publ/1415-08-2008>>.

⁵ *Tamtéž.*

1.1 Základní terminologie

1.1.1 Gender

Označení sociálního pohlaví. Pojem pohlaví má výhradní význam v biologickém pojetí, zatímco pojem gender určuje kulturní charakteristiky přiřazované ženskému nebo mužskému biologickému pohlaví. Odkazuje na sociální rozdíly mezi muži a ženami. Tyto role se významně liší podle národa a historického vývoje společnosti. Rozdíl je dán odlišnostmi mezi muži a ženami podle vývojového stupně sociálních vztahů.⁶

1.1.2 Gender mainstreaming

Metoda sloužící k odstraňování nerovností mezi pohlavími, která je založena na rozhodovacích, vyhodnocovacích a koncepčních procesech. Ve všech fázích přípravy a provádění se jako jedno z hodnotících hledisek užívá hodnocení negativního nebo pozitivního dopadu rozhodnutí na ženy a na muže, takzvaná genderová analýza.⁷

1.1.3 Genderová analýza

Určuje rozdíly mezi muži a ženami v potřebách, úrovni participace, kontrole majetku, přístupu ke zdrojům, rozhodovacích pravomocích atd. v kontextu jim určených genderových rolí. Poukazuje na jejich specifické aktivity, potřeby, přístupy ke zdrojům (finančním) a možnosti řídit je. Analýza zkoumá tyto vazby v širším sociálním, ekonomickém a politickém kontextu. Genderová analýza sbírá údaje rozdělené dle pohlaví.⁸

1.1.4 Genderový budgeting

Jedná se o rozpočtování z hlediska genderu a hodnocení rozpočtů s ohledem na pohlaví. Cílem je prosazování rovnosti mužů a žen ve všech úrovních rozpočtového procesu.

⁶ Český statistický úřad [online]. 11. 2. 2009 [cit. 2011-02-15]. Seznam základních genderových pojmů. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy>.

⁷ *Muži a ženy v datech* [online]. [s.l.]: [s.n.], 2008 [cit. 2011-04-12]. Úvod, s. . Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2008ediciplan.nsf/publ/1415-08-2008>>.

⁸ Český statistický úřad [online]. 11. 2. 2009 [cit. 2011-02-15]. Seznam základních genderových pojmů. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy>.

Principem je sestavení veřejných rozpočtů a rozdělování finančních prostředků na základě genderové analýzy s posouzením dopadů na ženy a muže. Cílem je spravedlivé přerozdělení financí a jejich čerpání, které byly společnostmi vytvořeny.⁹

1.1.5 Genderová role

Je soubor zjevných i skrytých pravidel, které většinou bývají nepsané a určované danou společností. Definuje, jaké chování, oblečení, cítění, myšlení nebo forma partnerských vztahů je vhodná, či nevhodná pro jedno nebo druhé pohlaví. Péče o domácnost a děti je obecně pokládána za ženskou roli. Materiální a finanční zabezpečení rodiny je považováno jako mužská role. Genderové role se tvoří převážně v oblasti rodiny, zaměstnání, společenských hodnot a vzdělávacího systému.¹⁰

1.1.6 Genderový stereotyp

Společensky vytvářené předpoklady týkající se názorů, vlastností a rolí mužů a žen ve společnosti. Klasickým příkladem vlastností u mužů je nepořádnost, agresivita, atd. Ženám je prisuzována pečlivost, empatie, atd. Toto přiřazování může vést u jedinců, kteří vybočují z daného stereotypu, k diskriminaci.¹¹

1.1.7 Gender pay gap = gender equal pay

Zásada rovnosti mužů a žen zaručuje stejnou odměnu za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. Zaměstnavatelé musí zajistit, aby jejich zaměstnanci byli stejně placeni. To platí pro všechny složky mzdy nebo platu a dalších výhod.¹²

⁹ *Muži a ženy v datech* [online]. [s.l.]: [s.n.], 2008 [cit. 2011-04-12]. Základní pojmy z oblasti genderu, s. . Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/publ/1415-08-2008>>.

¹⁰ *Tamtéž*.

¹¹ *Feminismus* [online]. 2003 [cit. 2011-02-15]. Slovníček pojmů. Dostupné z WWW: <<http://www.feminismus.cz/slovnicek.shtml>>.

¹² *Pay discrimination is no game, it is reality* [online]. neuvedeno [cit. 2011-02-15]. Dostupné z WWW: <http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/Leaflet_equal_pay_m.pdf>.

1.2 Stručná geneze gender mainstreamingu

Poprvé se GM objevil, jako nová koncepce, v mezinárodních dokumentech po 3. Světové konferenci o ženách pod záštitou OSN v roce 1985. Vznikl v souvislosti s diskusí uvnitř Komise pro postavení žen existující v rámci OSN. Tato koncepce byla pokládána za nástroj podporování úlohy žen v rozvoji a integraci ženských hodnot do rozvojových činností. V roce 1986 byla přijata Rezoluce o budoucí činnosti Komise pro postavení žen, ve které se rozhodlo o plné integraci strategie do ekonomických i sociálních rozvojových programů. V roce 1987 tato komise vyzvala všechny orgány v rámci OSN, aby vytvořily a začaly realizovat všestrannou politiku rovnosti žen a začlenily ji do svých programů, cílů a dalších politických dokumentů.¹³

V roce 1995 proběhla 4. Světová konference OSN o ženách v Pekingu, kde byla strategie GM schválena Akční platformou v závěru konference. Tato Akční platforma nabádá k prosazování politiky mainstreamingu a vyzývá vlády k začlenění GM do všech programů a strategií s tím, že než bude přijato jakékoliv rozhodnutí, bude nejdříve proveden rozbor vlivů jak na ženy, tak na muže.¹⁴

V 90. letech je koncepce GM prosazována nejvíce v mezivládních evropských organizacích. Byla zmíněna také ve Třetím střednědobém akčním programu, který se zabýval zajištěním rovných příležitostí pro ženy a muže v letech 1991 – 1995 a zásadně ovlivnila Čtvrtý střednědobý akční program, který platí v současnosti. V něm budou kroky k zabudování hledisek genderové rovnosti do všech oblastí. Významný je obzvláště pokrok, který byl zaregistrován, a to úsilí zavést princip rovnosti do všech politik Společenství. Rada Evropy se během příprav na Konferenci v Pekingu v roce 1995 rozhodla vytvořit zvláštní skupinu specialistů pro mainstreaming, která vytvořila metodologii pro GM. V únoru roku 1996 Evropská komise (dále jen EK) přijala prohlášení Zahrnutí rovných příležitostí pro muže a ženy do všech politik.¹⁵

¹³ MUSILOVÁ, Martina. *Vývoj politiky rovných příležitostí mužů a žen v České republice v kontextu evropské integrace*, 1999. 54 s. Studie v rámci projektu „Pozice žen s vysokoškolským vzděláním v české společnosti 90. let“ podpořeného GA ČR č. 403/97/0586. WP 99:5

¹⁴ *Tamtéž.*

¹⁵ *Tamtéž.*

1.3 Gender mainstreaming

GM je strategie EU, která slouží k realizaci rovných příležitostí pro ženy a muže v politice, organizacích a v institucích. Rada Evropy definovala GM následovně: „Gender mainstreaming spočívá v (re-) organizaci, zlepšení, rozvoji a evaluaci rozhodovacích procesů s cílem, aby aktérky a aktéři, kteří se podílejí na politickém uspořádání, zohledňovali ve všech oblastech a na všech úrovních rovné postavení žen a mužů“. GM je jedním z mnoha nástrojů genderové politiky (viz tab. 1). GM představuje genderově zaměřenou politickou strategii, která má napomáhat a vést ke genderové spravedlnosti a demokracii. GM spočívá v elementární myšlence, že životní situace žen a mužů se různí. Důvody jsou ve společenském a kulturním rozvoji, dělbě práce, atd.¹⁶

Tab. 1 – Nástroje genderové politiky

NÁSTROJE		
Svépomocné skupiny žen	Genderová analýza	Celostátní genderové analýzy
Budování sebevědomí	Specifická opatření na podporu žen	Rozdílná opatření pro muže a ženy v oddělených a smíšených skupinách
Kurzy pro posílení sebevědomí	Plány na podporu žen/na zrovnoprávnění	Schopnost dialogu a vyjednávání mezi pohlavími
Podpora kontroly nad vlastní sexualitou a reprodukčním zdravím	Informace a zvyšování povědomí mužů	Normativní spoluzodpovědnost mužů a žen
Podpora osobní a ekonomické autonomie	Mainstreaming žen a genderu na institucionální, státní a sociálně politické úrovni	Přerozdělení zdrojů a sociálních dávek
Sdružení proti násilí na ženách	Genderový rozpočet	Slučitelnost veřejného a soukromého života
Získání prostoru pro výkon moci pro ženy	Gender mainstreaming	Kampaně na podporu kulturních společenských změn

Zdroj: BLICKHÄUSER, A., BARGEN, H. *Gender mainstreaming. Fit for gender mainstreaming*, 2007. [online]. [cit. 2010-02-10]. Dostupné z WWW: <http://www.fit-for-gender.org/toolbox/toolboxCZ/Tschechische%20Version/5CZMaterialien/PDF_cz/5.1.1%20Gender%20Mainstreamign_cz.pdf>.

¹⁶ ŘEHOŘOVÁ, P., ŠTICHHAUEROVÁ, E., JOKL, J. *Genderová problematika v praxi. Komparace vyspělých tržních ekonomik a ČR*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2010. s. 185. ISBN 978-80-7372-651-5.

1.4 Legislativa a právní normy v EU

Termín rovné příležitosti jsou z legislativního hlediska zakotveny v českém i mezinárodním právu. Problematika je ustanovena v Listině základních práv a svobod, Zákoně o zaměstnanosti, Zákoníku práce, atd. EU vymezuje zásadu rovných příležitostí v Amsterodamské a Římské smlouvě. Problematice genderové rovnosti je v EU věnována velká pozornost. Při zakládání Evropského hospodářského společenství v roce 1957, byly stanoveny stejné odměny za stejný pracovní výkon. Toto ustanovení bylo zakotveno v Římské smlouvě. V roce 1997 se základní principy rovnosti mužů a žen začlenili do Amsterodamské smlouvy. Dalším důležitým mezníkem bylo přijetí Rámcové strategie EU pro genderovou rovnost v roce 2000. Rámcová strategie EU pro období 2001 – 2005 stanovila 5 základních úkolů:

1. Změny genderových stereotypů a rolí.
2. Rovné účasti a zastoupení.
3. Genderová rovnost v občanském životě.
4. Rovnost mužů a žen v hospodářském životě.
5. Podpora stejného přístupu a využívání sociálních práv.

Na začátku roku 2006 byl uveřejněn Plán pro dosažení rovného postavení mužů a žen na období 2006 – 2010, kde bylo stanoveno 6 základních cílů:

1. Rovné zastoupení v rozhodovacích procesech.
2. Stejné postavení v politice.
3. Odstranění genderových stereotypů ve společnosti.
4. Harmonizace soukromého a profesního života.
5. Jednotná ekonomická nezávislost.¹⁷

¹⁷ ŘEHOŘOVÁ, P., ŠTICHHAUEROVÁ, E., JOKL, J. *Genderová problematika v praxi. Komparace vyspělých tržních ekonomik a ČR*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2010. s. 185. ISBN 978-80-7372-651-5.

1.5 Historický vývoj zaměstnanosti žen ve společnosti

Podle některých zdrojů vznikl genderový problém historicky – zaměstnáváním převážně mužské pracovní síly. Pracovní a pracovně právní normy byly tvořeny podle schopností mužů. Postupem času se ve vývoji ekonomik začala prosazovat zručnost, přesnost a další typické ženské projevy, které se do norem a předpisů dodatečně přidávaly. V období od konce druhé světové války prošla zaměstnanost žen zásadními změnami, které se podstatně odlišovaly od vývoje v zemích západní Evropy. Základními faktory, které ovlivňovaly rozdíly v zaměstnanosti, pracovním a společenském postavení žen v České republice (dále jen ČR) a v západní Evropě byly společenskopolitické přístupy. V ČR byl totalitní a direktivní režim, zatímco v západních evropských zemích demokratický a převážně sociálně tržní systém řízení. Tento zásadní rozdíl se promítal do podmínek a charakteru vývoje zaměstnanosti a do společenského a pracovního postavení žen. Hlavní rozdíly byly:

- v legislativě a pracovních normách
- v dělbě práce
- v odlišném pojetí pracovních a rodinných rolí
- v přístupu žen na trh práce atd.

Po ukončení druhé světové války se **v západních zemích** převážná většina žen vrací z válečné ekonomiky do domácností. Ženy jsou postupně z pracovního trhu vytlačovány - zakládají a pečují o rodinu a děti. V 60. letech došlo k ekonomickému růstu a ženy se začaly vracet na pracovní trh, kde nacházely uplatnění pouze na podřadných pozicích s nízkým mzdovým ohodnocením. Staly se „zásobárnou“ pracovních sil. V 70. a 80. letech došlo k nárůstu ve vzdělání, čehož ženy pohotově využily. V tomto období se začalo poukazovat na sociální nerovnost a diskriminaci žen, což vyústilo k přijetí legislativních změn k zajištění genderové rovnosti mužů a žen. Ve vyspělých západních ekonomikách se v 90. letech začaly ženy objevovat ve všech úrovních řízení. Ženy po druhé světové válce **v ČR** hromadně neodcházely do domácností, naopak tvořily téměř 37 % pracovních sil (viz tab. 2).

Tab. 2 – Vývoj podílu žen na celkovém počtu pracovníků v odvětví NH (v %)

	1948	1950	1955	1960	1970	1980	1990	2000
zemědělství	51,4	52,0	54,3	53,7	49,0	42,3	36,7	32,3
průmysl	28,0	29,3	35,1	38,4	43,0	40,7	38,6	37,4
stavebnictví	3,7	3,3	7,7	11,1	12,8	14,0	11,8	10,5
školství	55,1	55,5	60,1	64,4	68,8	71,4	72,1	74,5
zdravotnictví	61,8	62,5	72,9	74,9	79,7	80,0	80,5	79,6
celkem	36,5	37	42,3	43,7	46,4	45,6	44,3	44,8

Zdroj: FISCHLOVÁ, D. Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen: návržení modelového postupu zjišťování podílu diskriminace. Praha: VÚPSV, 2002. s. 63. ISBN 80-239-0486-8

V 50. letech začínají ženy vstupovat na český pracovní trh. Důvodem byla orientace ČR na systém plné zaměstnanosti (dále jen SPZ), industrializaci a extenzivní hospodářský rozvoj. Ženy byly obsazovány na podřadné pozice v zemědělství a průmyslu. V 60. letech se ženy začaly více objevovat v administrativních pozicích a službách. Tím pro ČR vzniklo typické rozdělení prací a mzdových úrovní mezi muže a ženy. Muži obsazovali dobře placené manažerské a vysoké pozice ve výrobních odvětvích, zatímco ženy se koncentrovaly do nižších a středních administrativních pozic, zpracovatelského průmyslu a služeb hodnocené nízkými mzdami. V 70. letech začala na trh práce vstupovat generace středně a vysoce vzdělaných žen, které se začaly prosazovat na pozice odpovídající jejich vzdělání. Tento trend změnil v ČR charakter ženské pracovní síly. Na počátku 50. let byly ženy převážně nekvalifikovanými manuálními pracovníci, zatímco v současné době převažují v terciálním sektoru.¹⁸

1.6 Genderová segregace trhu práce

Rovné příležitosti vycházejí z předpokladu, že muži a ženy mají stejné právo zdokonalovat své znalosti a schopnosti během svého života. Rovnoprávné postavení žen ve společnosti se velmi často dává do souvislosti s možností participace na trhu práce. Nárok na zaměstnání je pokládán za právo každé české ženy, jak ukazují statistické údaje, podle kterých ženy tvoří skoro polovinu pracovní síly na trhu práce. Tato realita neznamená, že mají stejné postavení jako muži. Ve skutečnosti není s ženami, které vstupují na trh práce,

¹⁸ FISCHLOVÁ, D. Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen: návržení modelového postupu zjišťování podílu diskriminace. Praha: VÚPSV, 2002. s. 63. ISBN 80-239-0486-8

zacházeno stejně jako s muži a stávají se tak oběťmi různorodých forem diskriminací. Diskriminace vzniká na základě pohlaví a je založena na genderových stereotypech, což jsou jednotvárné představy o mužích a ženách. Společnost, která je založena na těchto stereotypech předpokládá, že ženy a muži disponují specifickými vlastnostmi, které je předurčují k určitým způsobům života. Genderové stereotypy se děti učí od narození v procesu socializace. O ženách se stereotypně uvažuje nejvíce v souvislosti s jejich údajným předurčením pro rodinu. Práce proto pro ně není hlavní cíl, tzn., že pokud pracují, stačí jim podřízené pozice. Mužům jsou naopak přiřazovány role živitele rodiny s vysokými cíly na seberealizaci v zaměstnání. V důsledku genderových stereotypů je úsilí žen, ale i mužů dosáhnout dobrých pozic a pracovat v konkrétním povolání značně zkomplikováno. Na genderových stereotypech je založena segregace trhu práce.¹⁹

Genderová segregace trhu práce je celosvětový jev. Segregace prezentuje genderovou dělbu placené práce a v důsledku toho rozdělení sektorů na ty, ve kterých převažují muži a ženy nebo na tzv. integrované oblasti, kde je podíl mužů a žen téměř vyrovnaný. Rozdělení trhu práce je dáno genderovou strukturou společnosti a je největší formou genderových nerovností v práci. Rozlišujeme:

1. Sektorovou segregaci, kde jde o zastoupení mužů a žen v jednotlivých sektorech trhu práce (zemědělství, průmysl, služby).
2. Segregaci zaměstnání v závislosti na klasifikaci zaměstnání.
3. Horizontální segregaci, která spočívá v koncentraci žen v odvětvích s obecně nejnižšími platy.
4. Vertikální segregaci, jež znamená výraznou koncentraci mužů na vyšších pozicích a rozhodovacích úrovních.²⁰

V západních společnostech dochází k poklesu genderové segregace. Muži a ženy nepracují v oddělených zaměstnáních. Kvůli negativním dopadům segregace na trh práce je důležité se jí zabývat z následujících důvodů. **Zaprvé** rozdělení trhu práce je hlavní diferenciací

¹⁹ FORMÁNKOVÁ, Lenka. *Rovné příležitosti* [online]. 25. 5. 2006 [cit. 2011-02-15]. Postavení žen na trhu práce. Dostupné z WWW:<<http://www.rovneprilezitosti.cz/info.php?article=133>>.

²⁰ Křížková, Alena, 1975-, Sloboda, Zdeněk, 1981-. *Genderová segregace českého trhu práce : kvantitativní a kvalitativní obraz*. Alena Křížková, Zdeněk Sloboda. 1. vyd. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2009. 115 s. : il. ;. Sociologické studie = Sociological studies ; 09:4. Část. tištěno napříč . ISBN 978-80-7330-165-1 (brož.).

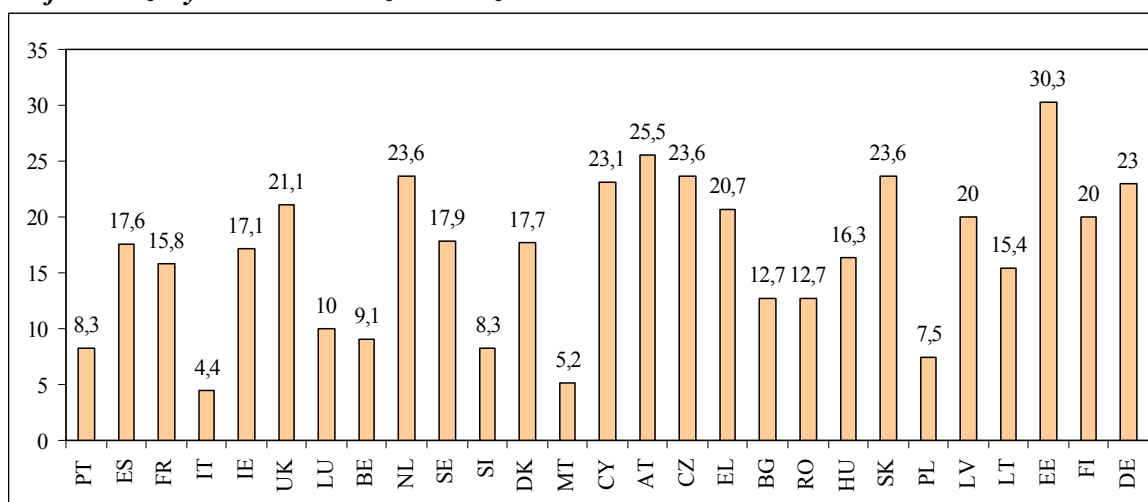
mezd mezi muži a ženami. Jednotlivá zaměstnání mají různé mzdové ohodnocení a je známo, že zaměstnání, kde dominují muži, jsou lépe placena. **Zadruhé** segregace má negativní dopad na trh práce, protože není efektivně využit potenciál pracujících. Využívání jejich schopností je velmi často řízené genderovými stereotypy. **Zatřetí** segregace negativně ovlivňuje výuku a výchovu budoucích generací, protože rozhodnutí dětí o zaměření svého studia jsou založena na příležitostech uplatnění na trhu práce. **Začtvrté** segregace omezuje zaměstnanost žen, protože oblasti trhu práce, kam ženy mají přístup, jsou malé a ohodnoceny nízkými platy. Ženy proto zvažují, zda vůbec mají pracovat. **Zapáté** vliv segregace na postavení mužů a žen na trhu práce v období hospodářských krizí. Následkem toho, že ženy pracují v rozdílných odvětvích a pozicích se ekonomická krize v zaměstnanosti a nezaměstnanosti projevuje odlišně. Ženy jsou postihnuty dlouhodobou nezaměstnaností a nové zaměstnání nacházejí pomaleji než muži, protože jsou zaměstnavateli považovány za méně výhodnou pracovní sílu. Je evidentní, že genderová segregace souvisí s rozdíly v odměňování mužů a žen. Důvody mzdových rozdílů mužů a žen jsou: v odměňování za práci stejné hodnoty, ve volbě a dostupnosti práce. Rozdílné mzdové ohodnocení je způsobeno, že v některých zaměstnáních převládají muži, v některých ženy a že práce mužů je lépe ohodnocena. Genderová segregace zaměstnání je výsledkem dlouhodobých procesů na trhu práce. Jejich důležitou součástí je nestejně zacházení s mužskou a ženskou pracovní silou. Tyto procesy jsou dány historickým, ekonomickým a kulturním vývojem konkrétní země.²¹

1.7 Rozdíly v odměňování žen a mužů

Rozdíly v odměňování ukazují průměrný rozdíl v hodinové mzdě za práci žen a mužů v oblasti celé ekonomiky. Jak naznačuje níže uvedený graf 1, v EU mají ženy v průměru o 17,4 % nižší mzdu za stejnou práci než muži. Rozdíly v odměňování mají značné dopady na celoživotní příjmy a následně pak výši penzí pro ženy. Nižší příjem znamená nízkou penzi a zvyšování rizika chudoby žen ve vyšším věku. Rozdíly v odměňování jsou příčinou genderové diskriminace na trhu práce. Existuje spousta komplikovaných a vzájemně provázaných

²¹ *Tamtéž.*

Graf 1 – Rozdíly v odměňování žen a mužů v EU



Zdroj: *Europa.cz* [online]. 2011 [cit. 2011-04-12]. Zaměstnanost, sociální věci a sociální začlenění. Dostupné z WWW:

<<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=689&langId=cs>>.

faktorů, které jsou původcem vzniku rozdílů v odměňování mužů a žen. Hlavní důvody jsou: **Zprvé – přímá diskriminace.** Ženy dostávají za stejnou práci nižší mzdu než muži. Jedná se o nepatrnou část ze všech faktorů, které jsou příčinou rozdílů v odměňování, a to díky evropským právním předpisům. **Zadruhé – podhodnocování práce žen.** Hlavní příčinou je způsob hodnocení kompetencí žen v porovnání s muži. Práce, ve které jsou požadovány srovnatelné znalosti, dovednosti a kvalifikace bývá podhodnocená - špatně placená v případech, kdy ji vykonávají ženy než muži. **Zatřetí – genderové stereotypy.** Zakořeněné tradice a stereotypy předpokládají, že si ženy budou zkracovat pracovní dobu, aby se mohly starat o rodinu a pečovat o děti. To se ukazuje i v dosaženém vzdělání a volbě studijního oboru, což se odráží na budoucí profesní kariéru.²²

1.7.1 Legislativa gender pay gap v EU

EU již přes 50 let prosazuje princip equal pay. Článek 141 Smlouvy o ES položil základ k přijetí důležitých dokumentů v rámci evropské legislativy, která upravuje rovné odměňování. Roku 1975 byla schválena směrnice o gender pay gap (dále jen GPG), která zakazuje diskriminaci podle pohlaví v podmínkách odměňování. Po 27 letech byla přijata směrnice o rovném zacházení ve vzdělání, zaměstnání, pracovních podmínkách, atd. Tato směrnice upravuje odměňování, definuje diskriminaci a nařizuje členským státům EU

²² *European Commission* [online]. neuváděno [cit. 2011-03-02]. Gender pay gap. Dostupné z WWW: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=en>>.

zřízení orgánů na podporu rovného zacházení. V roce 2006 došlo ke sloučení všech směrnic o rovném zacházení od roku 1975 až 2002 do jediné. Tato opatření znamenají, že diskriminace žen na trhu práce a vyplácení jim nižší mzdy než mužům za vykonávání stejné práce je nezákonná. EK zajišťuje dodržování právních předpisů EU a analyzuje jejich efektivnost. EK při eliminaci rozdílů v odměňování žen a mužů spolupracuje se všemi členskými státy a s Evropským parlamentem (dále jen EP). V roce 2006 byl přijat Evropský pakt pro rovnost žen a mužů a zároveň byly stanoveny hlavní cíle v boji proti genderovým rozdílům v odměňování, které si EP stanovil jako svoje hlavní priority.²³

1.7.2 Situace rovných mezd v EU

Jak ukazuje tab. 3, ženy v EU vydělávají v průměru o 17,4 % méně než muži. Nejnovější odhady Evropského statistického úřadu (dále jen EUROSTAT) dokazují, že existují podstatné rozdíly mezi členskými státy EU.

- Nejmenší rozdíly v GPG pohybující se v intervalu 0 – 10 % jsou v: Belgii, Itálii, Polsku, Portugalsku, Slovinsku, Lucembursku a na Maltě.
- Naopak velké rozdíly v odměňování mužů a žen se nachází v rozmezí intervalu 10 – 20 % v: Bulharsku, Dánsku, Irsku, Španělsku, Francii, Lotyšsku, Maďarsku, Rumunsku a ve Švédsku.
- Největší rozdíly v equal pay v intervalu vyšším než 20 % jsou v: Řecku, ČR, Německu, Estonsku, Rakousku, Nizozemsku, Slovensku a na Kypru.

²³ *European Commission* [online]. neuvédno [cit. 2011-03-02]. Gender pay gap. Dostupné z WWW: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=683&langId=cs>>.

Tab. 3 – Rozdíly v odměňování mužů a žen v EU

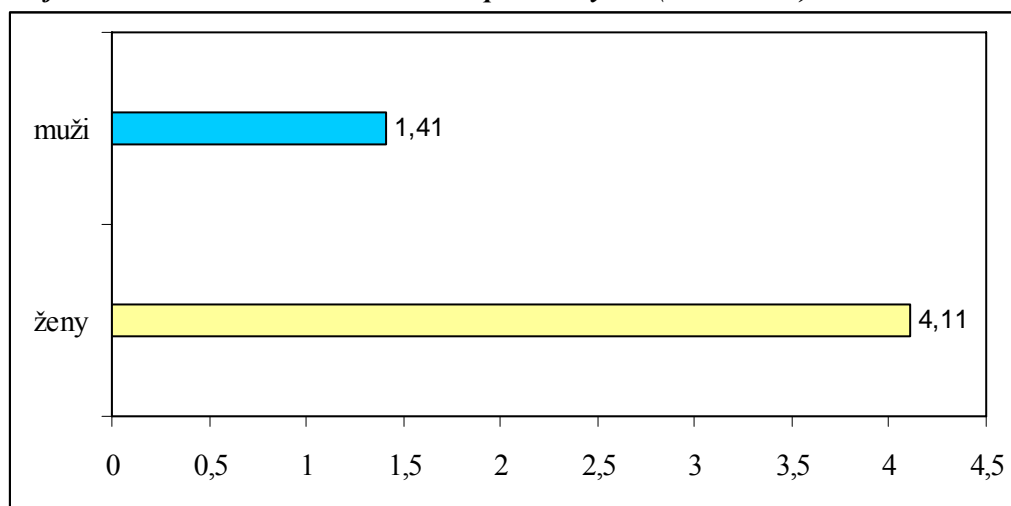
Země	Rozdíl v odměňování žen a mužů	Země	Rozdíl v odměňování žen a mužů
Belgie	09,10	Lotyšsko	15,40
Bulharsko	12,70	Litva	20,00
Česká republika	23,60	Lucembursko	10,00
Dánsko	17,70	Maďarsko	16,30
Německo	23,00	Malta	05,20
Estonsko	30,30	Nizozemsko	23,60
Irsko	17,10	Rakousko	25,50
Řecko	20,70	Polsko	07,90
Španělsko	17,60	Portugalsko	08,30
Francie	15,80	Rumunsko	12,70
Itálie	04,40	Slovinsko	08,30
Kypr	23,10	Slovensko	23,60
Finsko	20,00	Švédsko	17,90

Zdroj: Europa.cz [online]. 2011 [cit. 2011-04-12]. Zaměstnanost, sociální věci a sociální začlenění. Dostupné z WWW: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=689&langId=cs>>.

2 Genderová analýza v rámci ČR

ČR se vyznačuje vysokou zaměstnaností žen na trhu práce. Ale jejich postavení na trhu práce stále vykazuje velké genderové nerovnosti. Tato diskriminace je nejvíce patrná v segregaci pracovního trhu nejen podle pohlaví, ale i v nižších mzdových tarifech, v nesnadném dosahování řídicích pozic ve veřejné i podnikatelské sféře, atd. V české společnosti přetrvávají genderově stereotypní názory, že ženy mají nižší pracovní sílu a schopnosti. To je dáno sociálními rolemi (matky, hospodyně, ...), které ženy přivádějí k rezignaci na rovnoprávné zacházení na trhu práce. Největší rozdíl v nerovnosti žen a mužů stále zůstává v odměňování za vykonávání stejné práce. V ČR převažuje model tradiční rodiny – žena se stará o domácnost a děti, zatímco muž je živitelem rodiny. Nepříznivé sociální dopady dané péčí o rodinu a děti nejvíce postihují především ženy, které musí zároveň zvládat rodinné a pracovní povinnosti. Jak ukazuje graf 2, ženy v ČR věnují pracím v domácnostech téměř třikrát více času než muži. Toto „dvojí břemeno“ se negativně odráží na jejich mzdách a příležitostech v pracovním postupu. Rovnost příležitostí mužů a žen nastává tehdy, pokud žádné z obou pohlaví nebude při výkonu péče o rodinu a děti diskriminováno.²⁴

Graf 2 – Podíl mužů a žen na domácích pracích týdně (v hodinách)



Zdroj: BIERZOVÁ, Jana. Rozdělení domácích prací v rodinách s dětmi. Časopis Gender, rovné příležitosti, výzkum [online]. 22. 07. 2006, ?, [cit. 2011-04-12]. Dostupný z WWW: <<http://www.genderonline.cz/view.php?cislocclanku=2006072206>>.

²⁴ ASKLÖF, C., STRANDBERG, H., WENANDER, K. *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2003. 53 s. ISBN (brož.).

Úroveň vzdělání žen je vysoká a napomáhá jejich velké zaměstnanosti. Přesto stále ve společnosti převládá tradice dělit obory na ženské a mužské, čili takzvaná **horizontální segregace**. Rozdělení pracovního trhu se formuje výběrem studijních oborů, které ovlivňují učitelé, rodina a výchovní poradci. Tím dochází k segregaci chlapců a dívek do rozdílných vzdělávacích směrů. Ve školách a dále pak v zaměstnání převládají dívky ve společenskovědních a humanitních oborech, zatímco chlapci převažují v technicky orientovaných oborech. Pro eliminaci výskytu segregace pracovního trhu je potřeba zaměřit pozornost již při výběru budoucího povolání. Možným východiskem je změna ve vzdělání současných i budoucích učitelů v oblasti genderového stereotypu, jenž předurčuje muže a ženy k určitým typům povolání. V české společnosti ženy zastávají minimum vedoucích pozic, což je projev takzvané **vertikální segregace**. Nepřijímání žen do vedoucích pozic je dán mylným názorem, že nemají nutné vlastnosti a předpoklady k vykonávání významných pozic. Ty s sebou přinášejí vyšší nároky na čas strávený v zaměstnání, které ženy musí skloubit s péčí o rodinu. Proto většinou nabízenou pozici odmítají.²⁵

2.1 Vývoj rovných příležitostí v ČR před a po roce 1989

Předlistopadová socialistická politika velmi ztížila prosazování genderové rovnosti v období postkomunistické transformace. V České republice stále přetrvával dojem, že rovnost mužů a žen byla již dosažena. Právní podpora rovnosti mezi muži a ženami se v socialismu rozvíjela, ale ženy byly vystaveny dvojím úkolům – péče o děti a domácnost a zaměstnání. Z tohoto důvodu existovaly 3 pohledy účasti žen v ekonomice: rodina, práce a sociálně-politický život. V socialismu diskriminace existovala, ale zákon ji nepovoloval. Ženy pracovaly v druhořadých zaměstnáních a jejich mzdy byly nižší než mzdy mužů.²⁶

Po roce 1989 česká společnost prošla obrovskou přeměnou názorů a přístupů k životu a k jednotlivci. Začalo se mnohem více diskutovat o lidských právech. Parlament ČR přijal

²⁵ ASKLÖF, C., STRANDBERG, H., WENANDER, K. *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2003. 53 s. ISBN (brož.).

²⁶ *Otevřená společnost* [online]. nevedeno [cit. 2011-02-15]. Vývoj rovných příležitostí v ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.osops.cz/muziazeny/page.php-a=48&b=38.thm>>.

úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen a v roce 1997 ji začlenil do právního řádu. V průběhu desetiletí byla schválena řada právních úprav pro rovné zacházení pro ženy a muže. ČR zakotvila tyto nástroje do legislativy v souvislosti s přístupem do EU. Tento proces harmonizace byl odstartován přijetím novely zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce. V dubnu roku 1998 vláda přijala program Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí mužů a žen, který vysvětluje, že vstupem do EU byl pro ČR určen směr jejího vývoje jak hospodářského, tak společenského. Po přistoupení ČR do EU se klade intenzivní důraz na dodržování lidských práv i rovnosti žen a mužů. Předpokládá se trvalé zvyšování povědomí o prosazování rovnosti žen a mužů a je kladen důraz na zvyšování genderové znalosti státních úředníků v praxi. Hlavní úkoly, kterých by ČR měla prioritně dosáhnout:

- odbourávání genderových stereotypů v myšlení lidí a upevňování povědomí o rovných příležitostech
- odstranění diskriminace na trhu práce
- lepší podmínky pro zkombinování pracovního a rodinného života
- růst počtu žen na rozhodovacích postech²⁷

2.2 Genderová struktura zaměstnanosti a její průběh

Po roce 1989 prošel český pracovní trh velkými změnami. Za socialismu byl dodržován a vymáhán SPZ, který centrálně kontroloval ceny a mzdy. SPZ byl příznačný horizontální a vertikální segregací trhu práce a genderový rozdíl ve mzdách byl citelný i přes prohlašovanou rovnost mužů a žen. Genderový stereotyp žen na trhu práce byl evidentní. Nevýhodné podmínky pro ženy byly dány dvojí zátěží – zaměstnáním a péčí o domácnost a rodinu. Muži budovali kariéru a ženy byly zpravidla sekundárními živitelkami. ČR patřila do skupiny zemí, které v 90. letech prošly pozvolnou přeměnou, na rozdíl od zemí, které zažily reformu „velkého třesku“ např. Maďarsko a Estonsko. Mezi roky 1990 a 1992 prožila ČR stagnaci, která vyústila v rozdělení Československa. V tomto období probíhaly přípravy na kapitalistické hospodářství, míra nezaměstnanosti byla velmi nízká - pohybovala se kolem 2 % a mzdové ohodnocení se vyznačovalo nízkými mzdami

²⁷ *Otevřená společnost* [online]. neuváděno [cit. 2011-02-15]. Vývoj rovných příležitostí v ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.osops.cz/muziazeny/page.php-a=48&b=38.thm>>.

kvalifikované a intelektuální práce ve srovnání s prací manuální. V letech 1993 – 1998 se míra nezaměstnanosti postupně zvyšovala. V období ekonomické recese v letech 1997 – 1998 dosáhla téměř 7 %. Docházelo k poklesu podílu v primárním a sekundárním sektoru a k nárůstu v sektoru služeb. Po roce 1999 byla překonána hranice 10% nezaměstnanosti. V této době již v terciálním sektoru pracovala téměř polovina pracovní síly. Lidé cestovali za lépe placenou prací do zahraničí a do ČR se zvyšoval příliv levné pracovní síly ze zemí východní Evropy. Důsledkem výše zmíněného vývoje byly významné změny v zaměstnanosti mužů a žen v jednotlivých oblastech trhu práce. Na trhu práce přetrvával velký genderový rozdíl a míra nezaměstnanosti žen byla stále o třetinu vyšší. Očekávalo se, že české ženy ve velkém opustí trh práce a stanou se ženami v domácnosti. Předpoklad se nevyplnil a ženy po celou dobu než ČR vstoupila do EU, tvořily téměř polovinu pracovní síly. Docházelo k přeměnám v rodinné politice a politice zaměstnanosti. Začalo postupné vytlačování matek s malými dětmi z trhu práce. Tato snaha vyústila v téměř úplnou neexistenci zařízení pro péči o děti do tří let a v prodloužení rodičovské dovolené až do tří let věku dítěte. ČR se stala zemí s nejvyšším negativním vlivem mateřství na ženskou zaměstnanost v Evropě.²⁸

2.3 Systém mzdového odměňování

Přeměna české ekonomiky vedla k velké diferenciaci mezd a deregulaci mzdového odměňování. To byl důvod k nadprůměrnému růstu v oblasti vysokých mezd a ke zvyšování rozdílu mezi vysokými a nízkými mzdami. Regulace mezd byla do roku 1992, kdy došlo k jejich částečné liberalizaci, ale regulace ve své přísné podobě i nadále pokračovala ve státních podnicích. K přechodu na „západní model“ odměňování práce došlo ve druhé polovině 90. let, kdy došlo k drastickému poklesu odborových sil a k nárůstu počtu soukromých firem. Výsledkem bylo, že mzdy jsou určovány na základě jednostranných rozhodnutí ze strany zaměstnavatelů. Zaměstnanci mají strach ze ztráty zaměstnání a přijímají nevýhodné pracovní podmínky. To se týká mzdového ohodnocení především pro čerstvé absolventy škol, starší pracovníky a ženy. Nárůst soukromého sektoru s diktováním si pracovních podmínek vede ke genderovým mzdovým nerovnostem.

²⁸ KŘÍŽKOVÁ, A; PETERSEN, T; PENNER, A. *Gender, rovné příležitosti, výzkum: Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: sociální vyloučení žen*. 2008, roč. 8, č. 2, s. 55-64. ISSN 1213-0028.

Provedené reformy na trhu práce v bývalých socialistických zemích nejsou genderově neutrální. To platilo pro ČR v období 1997 – 1998, kdy probíhala ekonomická krize. ČR je stále zemí s nadprůměrným genderovým mzdovým rozdílem v porovnání se zeměmi EU.²⁹

2.4 Analýza trhu práce

Následující kapitola obsahuje popis vývoje trhu práce v ČR. Analyzovány budou hlavní trendy v oblastech ekonomické aktivity obyvatel, vývoje nezaměstnanosti a mezd. V roce 2004 se ČR úspěšně připojila k EU. Tato integrace se projevila tím, že se ČR čím dál více propojuje s ekonomikou EU, což je důvod více se zaměřit na mezinárodní srovnání s dalšími členskými státy.

2.4.1 Ekonomická aktivita obyvatelstva

Z tab. 4 je patrné, že počet obyvatel v roce 2009 rostl, meziroční nárůst činil 65,6 tis. osob. Ve věkové skupině 15 – 64 let se počet obyvatel zvýšil celkem o 20,6 tis. Dále pokračoval růst počtu ekonomicky aktivních osob (dále jen EAO). Do EAO spadají zaměstnaní a nezaměstnaní obyvatelé, jejichž počet se v roce 2009 zvýšil o 54,1 tis. osob. Velký nárůst byl zaznamenán mezi nezaměstnanými o 122,3 tis., který převýšil pokles zaměstnaných o 68,2 tis. Počet EAO z pohledu genderu: Mezi muži došlo k nárůstu o 33,3 tis., zatímco mezi ženami o 20,8 tis. Počet ekonomicky neaktivních osob (dále jen ENO) v roce 2009 s porovnáním s rokem 2008 vzrostl o 11,4 tis.

Tab. 4 – Ekonomická aktivita obyvatel ČR (v tisících)

	2008		2009		2009 – 2008
	muži	ženy	muži	ženy	ženy
Populace 15+ celkem	4 348,40	4 595,30	4 391,20	4 618,20	22,8
z toho: 15 - 64 let	3 739,40	3 671,10	3 760,20	3 670,80	-0,3
Ekonomicky aktivní	2 965,80	2 266,50	2 999,10	2 287,40	20,8
z toho: zaměstnaní	2 863,20	2 139,30	2 823,80	2 110,50	-28,8
z toho: nezaměstnaní	102,6	127,2	175,4	176,8	49,6
Ekonomicky neaktivní	1 382,60	2 328,80	1 392,10	2 330,80	2

Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2010 [cit. 2011-02-12]. Statistická ročenka České republiky 2010. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/publ/0001-10->>.

²⁹ KRÍŽKOVÁ, A; PETERSEN, T; PENNER, A. *Gender, rovné příležitosti, výzkum: Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: sociální vyloučení žen*. 2008, roč. 8, č. 2, s. 55-64. ISSN 1213-0028.

1. Ekonomická aktivita podle věku

Z hlediska genderové perspektivy je v současnosti na českém trhu práce nižší ekonomická aktivita u žen než u mužů, jak dokazuje tab. 5.

Tab. 5 – Míra ekonomické aktivity podle věku (v %)

Věkové skupiny	2008		2009	
	muži	ženy	muži	ženy
15 - 64	78,1	61	78,5	61,5
15 - 24	35,9	26,1	37,3	26,1
25 - 39	95,2	70,4	95,4	70,7
40 - 54	94,3	90,3	94,6	90,8
55 - 64	64,2	36,1	63,2	37,2

Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2010 [cit. 2011-02-12]. Statistická ročenka České republiky 2010. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/publ/0001-10->>.

V důsledku růstu počtu EAO rostla i míra ekonomické aktivity (dále jen MEA). V porovnání mezi roky 2008 a 2009 rostla ve všech sledovaných věkových kategoriích. Mezi EAO, tj. kategorie 15 – 64 let došlo k celkovému růstu o 0,4 % na 70,1 %. Srovnání z pohledu genderu: MEA v kategorii 15 – 64 let u mužů (78,5 %) převyšovala MEA žen (61,5 %). Muži dosahují vyšší MEA v kategoriích 25 – 39 let a 40 – 54 let, zatímco ženy jen v kategorii 40 – 54 let. Důvody nižší aktivity žen jsou péče o děti a rodinu.

2. Ekonomická aktivita podle vzdělání

Nejnižší MEA byla u osob se základním vzděláním, zatímco nejvyšší MEA měli lidé se vzděláním vysokoškolským (viz tab. 6)

Tab. 6 – Míra ekonomické aktivity podle dosaženého vzdělání (v %)

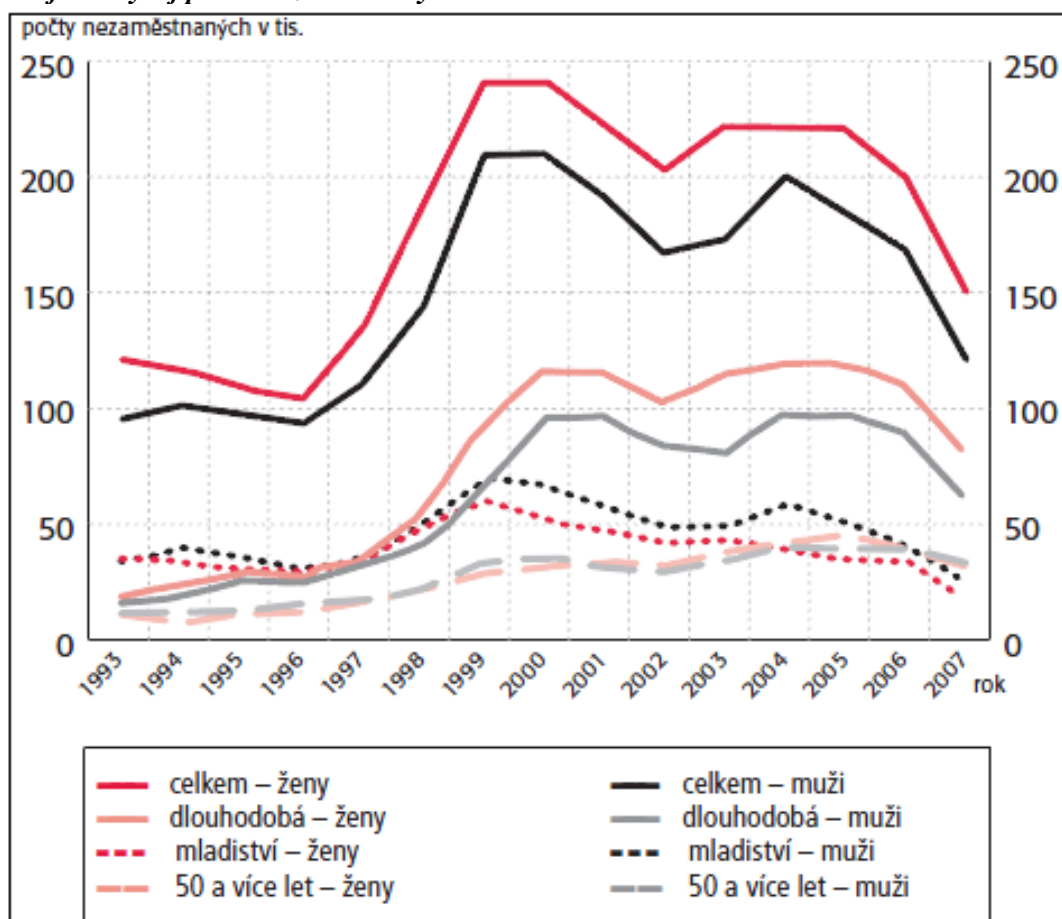
dosažené vzdělání	2008		2009	
	muži	ženy	muži	ženy
základní vzdělání a bez vzdělání	25,8	19	26,9	18,9
střední vzdělání bez maturity	74,6	53,4	73,9	53,2
střední vzdělání s maturitou	72,5	59,4	72,5	58,3
vysokoškolské vzdělání	81,1	71	80,2	70,1

Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2010 [cit. 2011-02-12]. Statistická ročenka České republiky 2010. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/publ/0001-10->>.

2.4.2 Vývoj počtu nezaměstnaných

Mezi roky 1996 – 1999 je z grafu 3 vidět výrazný nárůst počtu nezaměstnaných mužů a žen. V období 2001 – 2005 docházelo k výkyvům v nezaměstnanosti s postupným poklesem v roce 2007. Mezi roky 2005 – 2007 klesal počet nezaměstnaných mladistvých, dlouhodobě nezaměstnaných a osob ve věku 50 a více let. Nejnižší nezaměstnanost vykazovala skupina 50 a více let až do přelomu roku 2003 – 2004. **Nezaměstnanost z hlediska genderu:** V období let 1993 – 1997 byla nižší nezaměstnanost mezi ženami než muži. Zlom přišel na přelomu let 1997 – 1998, kdy se počty nezaměstnaných žen výrazně zvyšovaly.

Graf 3 – Vývoj počtu nezaměstnaných 1993 – 2007

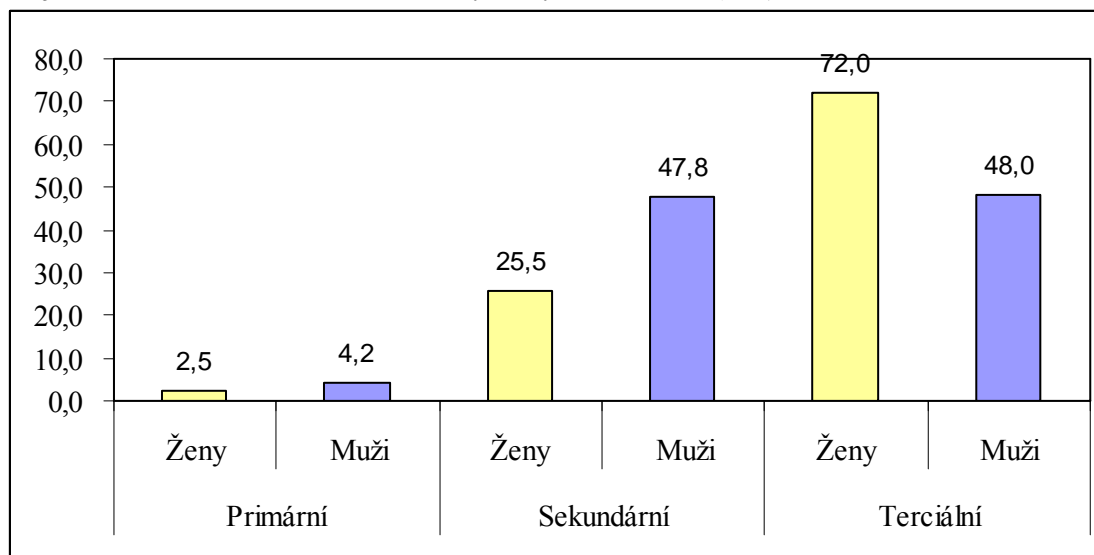


Zdroj: Muži a ženy v datech [online]. [s.l.]: [s.n.], 2008 [cit. 2011-04-12]. Základní pojmy z oblasti genderu, s. . Dostupné z WWW: [http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/23003247C7/\\$File/14150804.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/23003247C7/$File/14150804.pdf).

1. Nezaměstnanosti podle KZAM

Klasifikace zaměstnání (dále jen KZAM) je používána Českým statistickým úřadem (dále jen ČSÚ). Většina dostupných statistických dat o profesích je publikována právě na základě této klasifikace.³⁰

Graf 4 – Zaměstnanost žen a mužů ve vybraných odvětvích (v %)



Zdroj: Zaostrěno na ženy a muže 2010 [online]. Praha, Český statistický úřad, 2010. [cit. 2011-02-02]. Dostupné z WWW:

<[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B649/\\$File/1413084418.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B649/$File/1413084418.pdf)>.

Ekonomické sektory se člení:

- Primární = zemědělství, lesnictví a rybolov
- Sekundární = stavebnictví a průmysl
- Terciální = služby

Z níže uvedené tab. 7 je patrné, že muži převážně pracují ve stavebnictví a průmyslu 47,8 %. Velký podíl mají také v terciálním sektoru 48 %, zatímco v zemědělství, lesnictví a rybolovu jich pracuje jen 4,2 %. To je pouze o 1,7 % více oproti ženám. Největší podíl zaměstnaných žen byl v terciálním sektoru (služby), který tvořil 72 %. Ve stavebnictví a průmyslu bylo 25,5 % žen. V zemědělství, lesnictví a rybolovu jich pracovalo pouze 2,5 %.

³⁰ *Budoucnost profesí* [online]. 2010 [cit. 2011-03-07]. Často kladené dotazy. Dostupné z WWW: <<http://www.budoucnostprofesi.cz/chybejici-profese/frequently-asked-questions.html#faq9>>.

Tab. 7 – Zaměstnanci v NH podle KZAM (v tis. osob)

	Ženy	Muži
1. Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	71,80	137,90
2. Vědečtí a odborní duševní pracovníci	236,30	193,50
3. Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	517,30	417,20
4. Nižší administrativní pracovníci	249,80	80,20
5. Provozní pracovníci ve službách a obchodě	323,40	162,60
6. Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a rybolovu	21,20	21,60
7. Řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé	98,30	597,40
8. Obsluha strojů a zařízení	173,70	460,80
9. Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	194,20	138,90

Zdroj: *Zaostřeno na ženy a muže 2010 [online]. Praha, Český statistický úřad, 2010. [cit. 2011-02-02]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B639/\\$File/1413084413.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B639/$File/1413084413.pdf)>.*

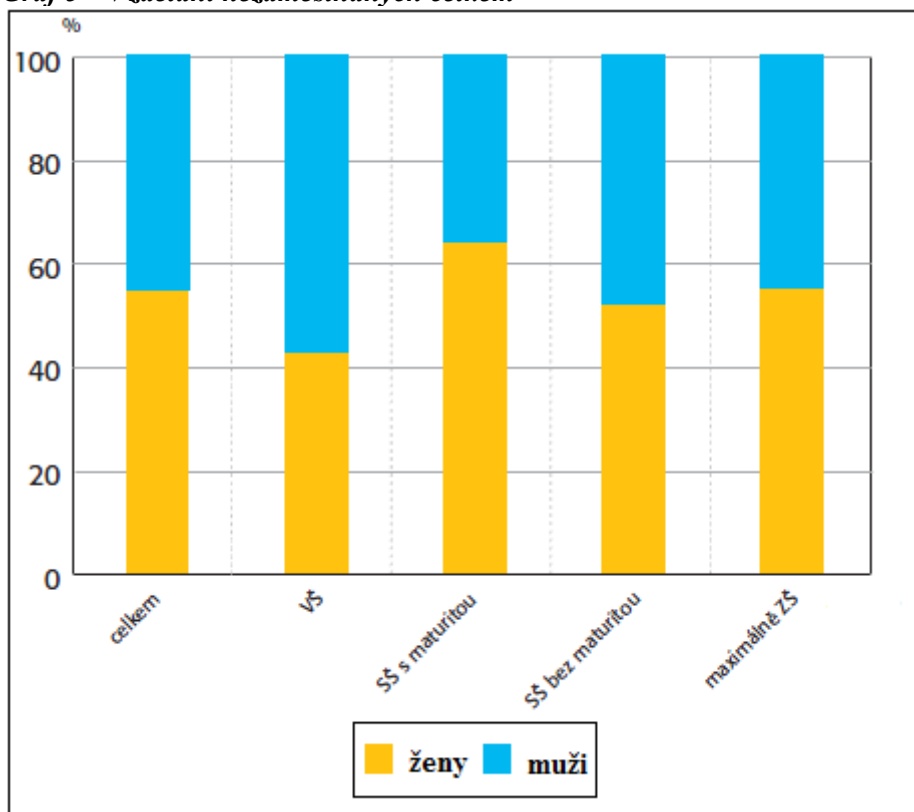
Ženy nejčastěji pracují jako technické, zdravotnické a pedagogické pracovnice 517,3 tis. Nejvíce mužů pracovalo jako řemeslníci, výrobci a zpracovatelé 597,4 tis. Druhé nejfrekventovanější zaměstnání, které ženy vykonávají, jsou provozní pracovnice ve službách a obchodech 323,4 tis. Třetí pozici u zaměstnaných žen patří administrativním pracovnícím 249,8 tis. Na druhém místě zaměstnaných mužů se umístili pracovníci obsluhující stroje a zařízení 460,8 tis.

Nejvyšší rozdíl v poměru zaměstnaných žen vůči mužům je v sedmé hlavní třídě KZAM, tj. řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zaměstnavatelé.

2. Nezaměstnanost podle úrovně vzdělání

Jak je patrné z následujícího grafu 5, celkem mezi nezaměstnanými je mírná převaha žen cca 56 %. Největší genderový rozdíl v nezaměstnanosti je v kategorii vysokoškolsky vzdělaných osob – zde převládají muži. V ostatních vzdělanostních skupinách je to naopak. Nejvyšší nezaměstnanost žen je v sekci středoškolského vzdělání s maturitou téměř 62 %.

Graf 5 – Vzdělání nezaměstnaných celkem



Zdroj: Muži a ženy v datech [online]. [s.l.]: [s.n.], 2008 [cit. 2011-04-12]. Základní pojmy z oblasti genderu, s. . Dostupné z WWW: [http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/23003247C7/\\$File/14150804.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/23003247C7/$File/14150804.pdf).

Tab. 8 – Nezaměstnaní podle úrovně vzdělání (v tis. osob)

věk	ŽENY				MUŽI			
	základní	střední bez maturity	střední s maturitou	VŠ	základní	střední bez maturity	střední s maturitou	VŠ
+19	2,20	1,60	1,30	-	3,20	3,20	0,90	-
20-24	1,80	5,30	6,30	0,70	5,30	7,40	6,10	0,60
25-29	4,00	7,00	4,80	1,70	4,10	8,40	2,40	1,40
30-34	6,00	15,00	5,50	0,60	3,90	7,30	1,20	0,40
35-39	4,80	10,00	6,10	0,80	3,00	4,00	2,00	0,50
40-44	3,90	7,80	5,10	0,50	3,50	5,70	2,40	0,60
45-49	5,40	6,10	3,40	0,40	2,50	6,40	2,10	0,80
50-54	8,80	8,10	4,40	0,40	4,30	7,30	1,60	1,10
55-59	3,40	4,80	3,40	0,20	2,70	9,50	2,70	1,20
60+	0,40	0,20	0,50	0,20	0,70	1,40	1,20	0,50
CELKEM	40,70	65,90	40,80	5,50	33,20	60,60	22,60	7,10

Zdroj: Muži a ženy v datech [online]. [s.l.]: [s.n.], 2008 [cit. 2011-04-12]. Základní pojmy z oblasti genderu, s. . Dostupné z WWW: [http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/23003247C7/\\$File/14150804.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/23003247C7/$File/14150804.pdf).

Základní vzdělání

Zde do věku 29 let převládají mezi nezaměstnanými muži, v dalších šesti věkových intervalech převažují ženy a v posledním intervalu tj. 60 a více let opět dominují muži.

Středoškolské vzdělání bez maturity

Tady je podobný vývoj nezaměstnanosti jako v segmentu základního vzdělání.

Středoškolské vzdělání s maturitou

Mezi nezaměstnanými převládají ženy s výjimkou ve věkové skupině 60+. Největší rozdíl v nezaměstnanosti žen a mužů je ve věkové skupině 30 – 34, 35 – 39 a 40 - 44 let

Vysokoškolské vzdělání

Zde je zajímavý vývoj v nezaměstnanosti. Do 40 let věku převažuje větší nezaměstnanost žen než mužů. Ve vyšším věku se situace obrací.

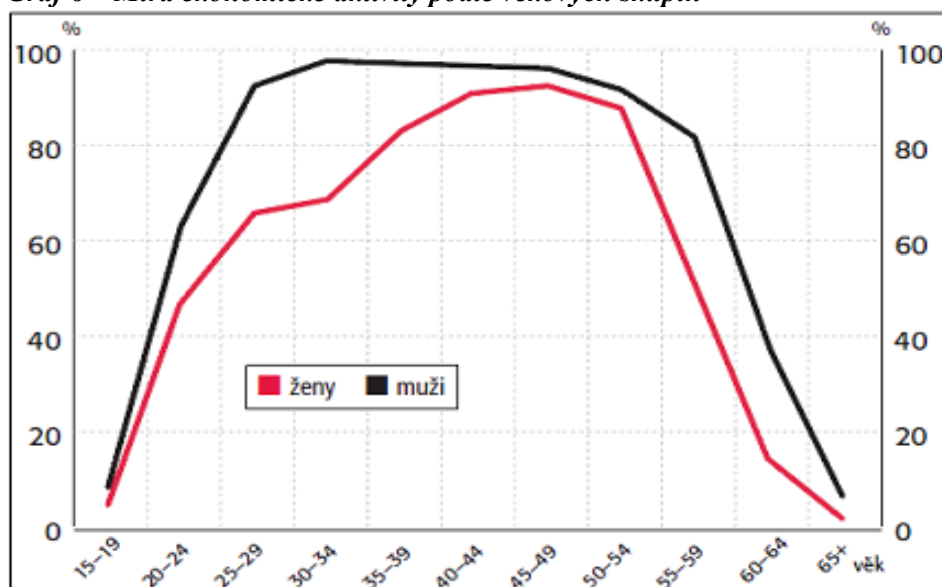
Z tab. 8 je zřejmé, že nejvíce nezaměstnaných žen se základním a středoškolským vzděláním bez maturity bylo skupině 30 – 34 let. Ve věkové skupině 20 – 24 let bylo

nejvíce nezaměstnaných žen se středoškolským vzděláním s maturitou, což je období po dokončení středoškolského studia. Podobný vývoj nezaměstnanosti žen je i v kategorii vysokoškolského vzdělání ve věkové skupině 25 – 29 let, tj. opět po absolvování. Mezi nejčastěji nezaměstnané muže se základním vzděláním patřila skupina 20 – 24 let a se středoškolským vzděláním bez maturity skupina 55 – 59 let. Středoškolsky vzdělaní muži s maturitou a vysokoškolsky vzdělaní muži měli podobný vývoj v nezaměstnanosti jako ženy.

3. Vývoj nezaměstnanosti podle věkových skupin

Z pohledu genderových rozdílů je míra ekonomické aktivity žen ve všech věkových skupinách nižší než u mužů (viz graf 6). Ve věkové kategorii 15 – 19 let mají muži vyšší ekonomickou aktivitu než ženy. V tomto období ženy většinou ukončují svoje vzdělání a začínají vstupovat na pracovní trh. Ve věku 20 – 35 let ženy plánují založení rodiny, proto je v grafu znatelný pokles jejich ekonomické aktivity. Nejmenší genderové rozdíly mezi muži a ženami jsou ve věku 40 – 54 let, což je dáno situací v rodině (např. téměř samostatné děti). Další větší rozdíl v ekonomické aktivitě mezi muži a ženami je ve věkových skupinách 60 a více let, to je dáno zejména rozdílnou hranicí pro odchod do důchodu.

Graf 6 – Míra ekonomické aktivity podle věkových skupin



Zdroj: Muži a ženy v datech [online]. [s.l.]: [s.n.], 2008 [cit. 2011-04-12]. Základní pojmy z oblasti genderu, s. . Dostupné z WWW:

<[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/23003247C7/\\$File/14150804.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/23003247C7/$File/14150804.pdf)>.

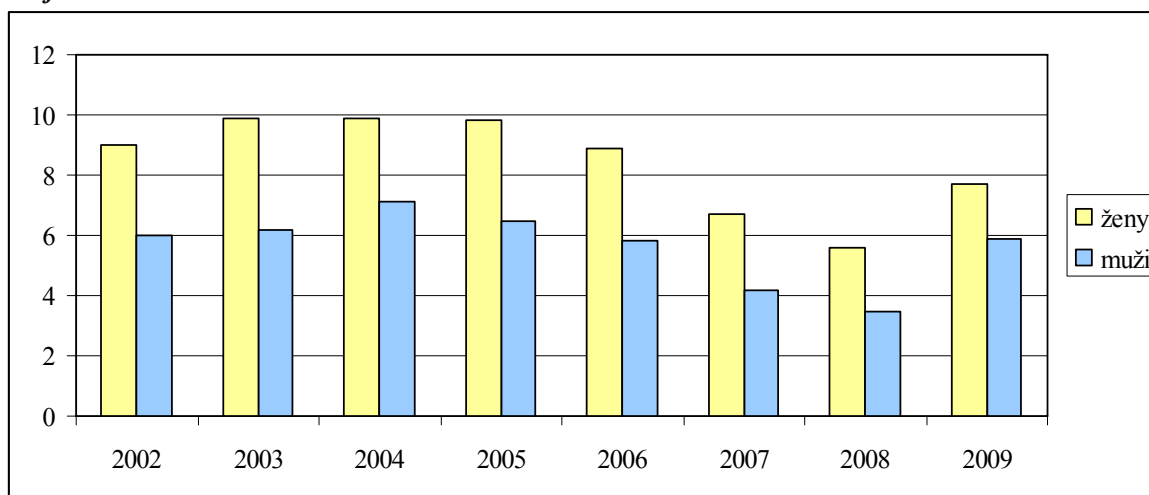
4. Míra nezaměstnanosti 2002 – 2009

Jak je vidět z následujícího grafu 7, vstup ČR do EU se po roce 2004 projevil v českém národním hospodářství jeho relativně rychlým nárůstem. Období 2004 – 2007 se v EU zlepšovalo makroekonomické prostředí, které příznivě ovlivňovalo zrychlený nárůst hrubého domácího produktu (dále jen HDP). Tyto příznivé vnější podmínky měly pozitivní vliv na rozvoj průmyslu v ČR a zahraniční obchod. Rychle rostoucí příliv zahraničního kapitálu se odrážel v oblasti produktivity práce a zaměstnanosti.

Od roku 2006 docházelo k poklesu nezaměstnanosti a tím pádem k růstu produktivity práce. Tento příznivý vývoj na trhu práce přispěl k posílení ČR v mezinárodních ekonomických pozicích.

Během posledních měsíců roku 2008 a prvním pololetí roku 2009 se začala projevovat světová hospodářská krize, která vážně postihla domácí firmy značným poklesem objemu zakázek. Problémy jsou především spojeny s omezenou výrobou, odbytem výrobků a menší poptávkou po službách z čehož vyplývá nárůst nezaměstnanosti.

Graf 7 – Míra nezaměstnanosti



Zdroj: Život žen a mužů 2008 [online]. Praha, Český statistický úřad, 2009. [cit. 2011-02-02].

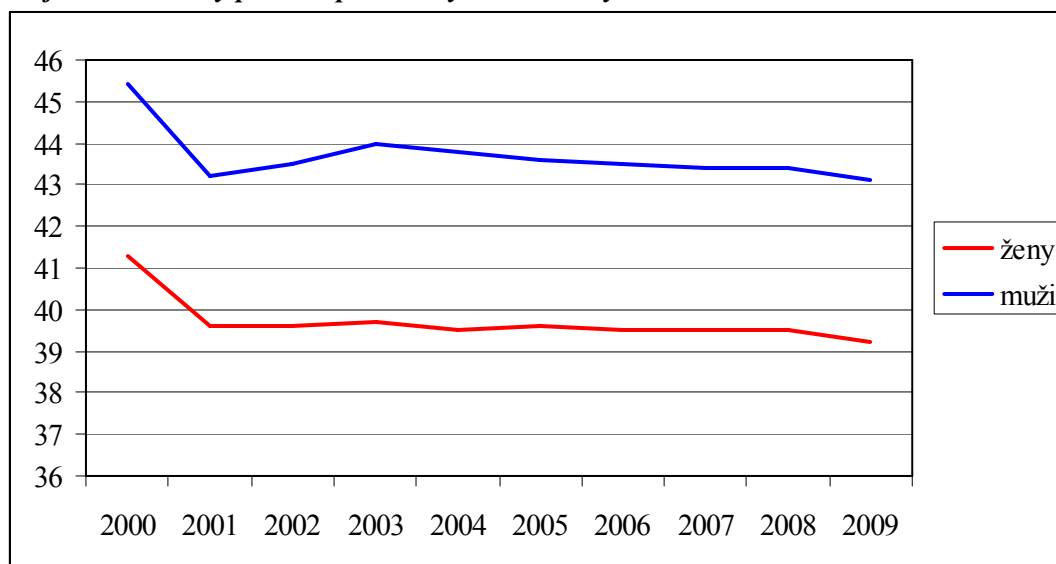
Dostupné z WWW:

<[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B65B/\\$File/1413084423.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B65B/$File/1413084423.pdf)>.

5. Průměrný počet odpracovaných hodin v týdnu v hlavním zaměstnání

Mezi roky 2000 a 2001 došlo k výraznému snížení průměrného počtu odpracovaných hodin v týdnu v hlavním zaměstnání v ČR. Z grafu 8 je patrný pokles průměrného počtu odpracovaných hodin (u žen ze 41,3 na 39,6 a u mužů ze 45,4 na 43,2). Důvodem poklesu byla změna zákoníku práce (č. 155/2000 Sb.), ze které vyplývá, že ČR přijala směrnici 93/104/ES na úpravu pracovní doby. Před zavedením této směrnice EU byl v ČR stanoven pracovní týden na 42,5 hodin včetně půlhodinové přestávky na jídlo a oddech. Po jejím přijetí došlo ke snížení pracovní doby na 40 hodin s již započítanými přestávkami. Od roku 2003 průměrný počet odpracovaných hodin za týden zaměstnanci v ČR stagnuje a pohybuje se kolem 40,5 hodiny.

Graf 8 – Průměrný počet odpracovaných hodin v týdnu v hlavním zaměstnání



Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže 2010 [online]. Praha, Český statistický úřad, 2010. [cit. 2011-02-02]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/kapitola/1413-10--14>>.

2.4.3 Rozdíly ve výši pracovních příjmů žen a mužů

Princip rovného odměňování obou pohlaví vychází z genderové rovnosti, která je zakotvena v článku 119 Smlouvy o založení EHS. Koncepce vysvětluje situaci, kdy muž a žena musí dostat stejnou odměnu za výkon stejné práce nebo práce stejné hodnoty. „Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných

pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce“.³¹

1. Průměrné hrubé měsíční mzdy

Vývoj průměrné hrubé mzdy v období 2002 – 2008 podle zaměstnání zobrazuje tab. 9. Mzdové rozdíly mezi muži a ženami jsou velmi patrné. Průměrná hrubá měsíční mzda žen je stabilně významně nižší než mužů. V rámci mzdových rozdílů se stále více prosazuje faktor vzdělání, na který nebyl v minulosti kladen takový důraz. Vliv vzdělání se liší podle dosažené kvalifikace a typu odvětví. Meziroční růst mezd je zaznamenán v každé sledované kategorii. Největší difference v odměňování je v 1. skupině KZAM (zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci), jenž např. v roce 2008 činil 22 381 Kč.

Tab. 9 – Průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2002 - 2008 podle KZAM a pohlaví zaměstnanců (v Kč)

Hlavní třída KZAM		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Muži								
příslušníci armády	0	*	*	*	*	*	24 995	26 487
zákonodárci, vedoucí a řídicí prac.	1	42 763	45 700	48 236	49 853	53 836	55 972	61 862
vědečtí a odborní duševní pracovníci	2	27 871	30 641	31 733	33 920	35 679	38 908	41 669
tech., zdrav. a pedagogičtí prac.	3	22 735	24 262	25 488	27 300	29 107	30 920	32 907
nižší administrativní pracovníci	4	17 681	18 555	18 965	20 332	21 266	23 029	24 397
provozni prac. ve službách a obchodě	5	14 545	15 180	15 370	16 154	17 167	18 100	18 977
kval. dělníci v zem., les. a rybolovu	6	12 314	12 932	13 995	14 426	15 951	18 033	18 864
řemeslníci, kval. výrobci a zprac.	7	16 135	17 220	18 026	18 836	19 938	21 571	23 195
obsluha strojů a zařízení	8	16 287	17 384	18 210	18 930	19 790	21 468	22 712
pomocní a nekvalifikovaní prac.	9	12 169	13 023	13 479	14 018	14 576	15 608	16 448
Ženy								
příslušníci armády	0	*	*	*	*	*	22 899	24 834
zákonodárci, vedoucí a řídicí prac.	1	25 122	27 065	28 733	30 365	32 264	35 692	39 481
vědečtí a odborní duševní pracovníci	2	20 658	22 517	23 376	24 758	26 113	28 227	29 580
tech., zdrav. a pedagogičtí prac.	3	16 931	18 244	19 189	20 353	21 616	23 257	24 622
nižší administrativní pracovníci	4	13 945	14 936	15 733	16 648	17 462	18 602	19 835
provozni prac. ve službách a obchodě	5	10 830	11 359	11 547	12 229	12 906	13 909	14 665
kval. dělníci v zem., les. a rybolovu	6	10 928	11 211	12 141	12 666	14 268	15 622	16 539
řemeslníci, kval. výrobci a zprac.	7	11 483	12 004	12 504	13 216	13 948	14 956	16 207
obsluha strojů a zařízení	8	12 145	12 970	13 769	14 329	15 192	16 272	17 258
pomocní a nekvalifikovaní prac.	9	9 367	10 087	10 486	10 814	11 556	12 341	12 906

Pozn.: Individuální údaje jsou nahrazeny *

Zdroj: Ročenka statistiky trhu práce 2009 [online]. Praha, Český statistický úřad, 2009. [cit. 2011-02-02]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3111-09>>.

³¹ Česko. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84. Dostupný také z WWW: <<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?cd=76&typ=r&zdroj=sb06262>>.

2. Gender pay gap

Rozdíl v platech z důvodu odlišnosti pohlaví se udává jako: rozdíl mezi průměrnou hrubou hodinovou mzdou placených zaměstnanců mužského a ženského pohlaví vyjádřený jako procento z průměrné hrubé hodinové mzdy zaměstnanců mužského pohlaví. Populace zahrnuje všechny placené zaměstnance ve věku 16 - 64 let, kteří pracují 15 a více hodin týdně.³²

Tab. 10 – Podíl rozdílu mezi průměrnou hrubou hodinovou mzdou mužů a žen na průměrné hrubé hodinové mzdě mužů (v %)

	2006	2007	2008	2009
ČR	23,4	23,6	26,2	25,9
EU (27)	17,7	17,6	17,5	17,1

Zdroj: *Gender pay gap in unadjusted form in %* [online]. Eurostat, 2009. [cit. 2011-04-12].

Dostupné z WWW: <

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/dataset?p_product_code=TSIEM040>.

Ve sledovaných letech 2006 – 2009 (viz tab. 10) patřila ČR mezi země s nejvyššími rozdíly mezi průměrnými hrubými hodinovými mzdami mužů a žen vyjádřené prostřednictvím GPG v neupravené podobě. Rozdíl mezi ČR a EU (27) pomalu zvyšuje. Obecně za celou Evropskou unii mají ženy průměrnou mzdu o 17,4 % menší než muži, což je téměř o 7,5 % méně než v ČR, kde je průměrná mzda žen o 24,7 % menší než u jejich mužských protějšků.

³² *Gender pay gap in unadjusted form in %* [online]. Eurostat, 2009. [cit. 2011-04-12]. Dostupné z WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/dataset?p_product_code=TSIEM040>

3 Genderová analýza Švédska

Rovnost mužů a žen znamená, že ženy a muži mají stejnou moc utvářet společnost a vlastní životy. Mají stejné možnosti, práva a povinnosti ve všech oblastech života. Ve Švédsku je rovnost mužů a žen definována vztahem mezi muži a ženami. Nicméně, rovnost je zde poněkud širší pojem. Odkazuje se na rovnost ve vztazích mezi všemi jednotlivci a skupinami ve společnosti. Základem tohoto pojetí je přesvědčení, že všichni lidé mají stejnou hodnotu, bez ohledu na pohlaví, etnický původ, náboženské vyznání nebo společenskou třídu. Rovnost žen a mužů je jedním ze základních kamenů rovnosti.³³

3.1 Rovnost žen a mužů - kvantitativní a kvalitativní pojetí

Kvantitativní rovnost žen a mužů předpokládá rovnoměrné přerozdělování mezi ženy a muže ve všech sférách společnosti, například v oblasti vzdělávání, práce, rekreace atd. Poměr 40 % žen na 60 % mužů (nebo naopak), byl dlouho považován za stejnou distribuci podle pohlaví. Švédská vláda si v současné době klade za cíl dosáhnout podílu 50 % žen na 50 % mužů. Pokud ženy tvoří více než 60 % skupiny – ženy jsou dominantní. Pokud muži tvoří více než 60 % ze skupiny, skupina má mužskou převahu. Kvalitativní hledisko znamená, že znalosti, zkušenosti a hodnoty obou pohlaví si jsou rovny a používají je k obohacování ve všech sférách společnosti.³⁴

3.2 Cíle genderové politiky

Cílem politiky rovnosti žen a mužů je zajistit, aby obě pohlaví měli stejnou moc utvářet společnost. Ženy a muži mají mít stejná práva a příležitosti, aby byli aktivními občany a mohli utvářet podmínky pro rozhodovací procesy. V oblasti hospodářské politiky by měli mít stejná práva s ohledem na vzdělání a placené práce, které jim poskytují prostředky

³³ *Official Statistics of Sweden 2010* [online]. Stockholm: Statistics Sweden, October 2010 [cit. 2011-02-21]. Women and Men in Sweden – Fact and Figures. Dostupný z WWW: <http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0201_2010A01_BR_X10BR1001ENG.pdf>.

³⁴ *Official Statistics of Sweden 2006* [online]. Stockholm: Statistics Sweden, October 2006 [cit. 2011-02-21]. Women and Men in Sweden – Fact and Figures. Dostupný z WWW: <http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0202_2006A01_BR_X10ST0602.pdf>.

k dosažení celoživotní ekonomické nezávislosti. V rozdělení neplacené péče a domácí práce mají mít stejnou odpovědnost a možnosti dávat a přijímat péči za stejných podmínek. Rovnost žen a mužů se týká všech oblastí společnosti. K dosažení rovnosti žen a mužů ve společnosti, je nutné mít rovnost pohlaví ve všech oblastech. Tato strategie se nazývá gender mainstreaming. To znamená, že všechny návrhy a rozhodnutí musí být analyzovány z hlediska rovnosti pohlaví s cílem identifikovat všechny možné důsledky pro ženy a muže na národní, regionální i místní úrovni.³⁵

3.3 Vládní nástroje pro dodržování rovnosti

Ministr pro genderovou rovnost žen a mužů koordinuje vládní politiku rovnosti. Každý ministr je ve své oblasti politiky odpovědný za rovnost obou pohlaví a zároveň je podřízen ministrovi pro genderovou rovnost mužů a žen. Vláda usiluje o koordinaci a vývoj metod k realizaci vládní politiky rovnosti. K řešení otázek rovnosti žen a mužů využívá služeb odborníků, kteří jsou ve správních radách každého kraje. Tato takzvaná rada proti diskriminaci se skládá z veřejných ochránců práv žen a mužů, kteří hlídají dodržování legislativy a zákonů. Rada má k dispozici řadu sankcí – pokut, které může použít, jako aktivní nástroj k zabránění diskriminaci.³⁶

3.4 Rovnost žen a mužů ve statistikách

Rovnost žen a mužů se týká všech oblastí společnosti. Švédský parlament se na jaře roku 2006 dohodl na novém národním akčním plánu pro genderové otázky. Za účelem dosažení ve společnosti stejných práv z hlediska rovnosti obou pohlaví, se musí snahy provádět ve všech oblastech politiky. To znamená, že všechny návrhy a rozhodnutí musí být analyzovány na základě rovnosti žen a mužů s cílem identifikovat všechny možné důsledky na národní, regionální a místní úrovni. Ženy a muži by měli být ve statistikách

³⁵ *Official Statistics of Sweden 2006* [online]. Stockholm: Statistics Sweden, October 2006 [cit. 2011-02-21]. Women and Men in Sweden – Fact and Figures. Dostupný z WWW: <http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0202_2006A01_BR_X10ST0602.pdf>.

³⁶ *Official Statistics of Sweden 2010* [online]. Stockholm: Statistics Sweden, October 2010 [cit. 2011-02-21]. Women and Men in Sweden – Fact and Figures. Dostupný z WWW: <http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0201_2010A01_BR_X10BR1001.pdf>.

vidět. Švédský parlament rozhodl, že genderové statistiky mají být součástí všech oficiálních statistik. Cílem je, aby všechny statistiky týkající se genderu byly shromažďovány, analyzovány a interpretovány podle pohlaví. Díky tomu budou pravdivě odrážet genderové otázky a problémy ve společnosti.³⁷

3.5 Změny v rovnosti žen a mužů od roku 1970

- Ženy a muži nemají na výběr mezi placenou prací a dětmi - mohou mít oboje.
- Dnes ženy pracují stejně ve veřejném a soukromém sektoru, zatímco muži pracují převážně v soukromém sektoru.
- Ženy kombinují placenou práci s péčí o děti a domácnost.
- Muži kombinují placenou práci s hospodářským, politickým a odborovým angažmá.
- Přímo volená politická shromáždění mají stejné zastoupení žen a mužů
- Vyšší středoškolský systém a vyšší vzdělávání jsou stále ještě genderově segregovány.
- Trh práce je také stále genderově rozdělen.
- Platové rozdíly zůstávají – muži mají vyšší platy než ženy ve většině zaměstnání.
- Zvyšují se počty důchodců – lidé žijí delší dobu.³⁸

3.6 Vývoj gender mainstreamingu ve Švédsku v kostce

- 1845** Rovné dědické právo pro ženy a muže.
- 1846** Vdovy, rozvedené a svobodné ženy mají právo pracovat v dělnických profesích.
- 1859** Ženy mohou pracovat ve školství.
- 1864** Manželé ztrácí právo na stávku svých manželek.
- 1870** Ženy získaly právo skládat maturitní zkoušky na soukromých školách.
- 1874** Vdané ženy mají právo kontrolovat svoje vlastní příjmy.

³⁷ *Official Statistics of Sweden 2010* [online]. Stockholm: Statistics Sweden, October 2010 [cit. 2011-02-21]. Women and Men in Sweden – Fact and Figures. Dostupný z WWW: <http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0201_2010A01_BR_X10BR1001ENG.pdf>.

³⁸ *Official Statistics of Sweden 2006* [online]. Stockholm: Statistics Sweden, October 2006 [cit. 2011-02-21]. Women and Men in Sweden – Fact and Figures. Dostupný z WWW: <http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0202_2006A01_BR_X10ST0602.pdf>.

- 1901** Ženy mají právo na čtyři týdny neplacené mateřské dovolené.
- 1919** Všechny ženy získávají volební právo pro komunální volby a právo zastávat funkci na obecní a krajské úrovni.
- 1921** Ženy získaly národní volební právo a právo zastávat funkci na vnitrostátní úrovni.
- 1922** Bylo zvoleno prvních pět žen do parlamentu.
- 1925** S některými výjimkami, ženy získaly stejná práva jako muži
- 1927** Veřejné střední školy se otevřely všem ženám.
- 1931** Představena struktura mateřského pojistného plnění.
- 1935** Vláda přijala rovné důchody pro ženy a muže.
- 1938** Byla odsouhlasena legalizaci antikoncepce, finanční pomoc matkám a univerzální peněžitá pomoc v mateřství.
- 1939** Výdělečně činné ženy, nesmí být v zaměstnání odmítnuty z důvodu těhotenství, porodu nebo manželství.
- 1947** Byla zvolena první žena kabinetu Karin Kock. Byl stanoven stejný plat za stejnou práci pro státní zaměstnance a zavedeny přídavky na děti.
- 1950** Oba rodiče dítěte jsou jeho zákonnými zástupci.
- 1951** Ženy získaly právo ponechat si své švédské občanství při sňatku s cizinci.
- 1955** Byly přijaty tři měsíce placené mateřské dovolené po narození dítěte.
- 1960** Zaměstnavatelé a odbory se dohodly na zrušení samostatné mzdové sazby u žen po dobu pětiletého období.
- 1964** Vláda legalizovala antikoncepční pilulky ve Švédsku.
- 1965** Znásilnění v manželství je kriminalizováno.
- 1969** Základní školy přijaly nové osnovy. Vyzývají v nich podporu rovných příležitostí.
- 1970** Střední školy přijímají nové osnovy na podporu rovných příležitostí.
- 1974** Rodiče dostali nárok na rodičovský příspěvek po porodu.
- 1975** OSN vyhlásila Mezinárodní den žen. Byl schválen nový zákon o potratech: žena má právo rozhodovat až do 18. týdne.
- 1976** Byla vydána vyhláška pro rovné příležitosti ve státní správě.
- 1977** Dohoda mezi zaměstnavateli a odbory na rovné příležitosti.

- 1980** Byl přijat zákon proti sexuální diskriminaci v zaměstnání a stanoven nový zákon o nástupnictví na trůn. Podle tohoto zákona se nyní může hlavou země stát první narozený bez ohledu na to, zda je to muž nebo žena.
- 1983** Všechny profese mohou vykonávat ženy, včetně ozbrojených sil.
- 1988** Národní akční plán na podporu rovných příležitostí.
- 1992** Vláda schválila nový zákon pro genderové příležitosti.
- 1994** Byly stanoveny nové vnitrostátní politiky rovných příležitostí a uvedeny genderové statistiky do oficiálních statistik Švédska.
- 1995** Švédsko se připojilo k Evropské unii. Konala se čtvrtá světová konference OSN o ženách v Pekingu, která přijala prohlášení a akční plán pro rovnost žen a mužů. Byl přijat zákon o registrovaném partnerství.
- 1997** První žena se stala biskupem.
- 2001** Přijata přísnější verze pro rovné příležitosti.
- 2004** Vláda přijala strategii pro gender mainstreaming do všech vládních úřadů.
- 2006** Rozhodnutí Parlamentu o nových cílech v oblasti politiky rovnosti žen a mužů.
- 2007** Vláda přijala akční plán boje proti násilí na mužích a ženách.
- 2009** Vstoupil v platnost diskriminační zákon na základě pohlaví.³⁹

3.7 Analýza trhu práce

Následující kapitola obsahuje popis vývoje trhu práce ve Švédsku. Analyzovány budou hlavní trendy v oblastech ekonomické aktivity obyvatel, vývoje nezaměstnanosti a mezd. V roce 1995 se Švédsko úspěšně připojilo k EU. Tato integrace se projevila tím, že se země čím dál více začala propojovat s ekonomikou EU, což je důvod více se zaměřit na mezinárodní srovnání s dalšími členskými státy.

3.7.1 Ekonomická aktivita obyvatelstva

Z tab. 11 je patrné, že počet obyvatel mezi roky 2008 a 2009 rostl, meziroční nárůst činil 78 tis. osob. Ve věkové skupině 15 – 64 let se počet obyvatel zvýšil celkem o 34 tisíc.

³⁹ *Official Statistics of Sweden 2006* [online]. Stockholm: Statistics Sweden, October 2006 [cit. 2011-02-21]. Women and Men in Sweden – Fact and Figures. Dostupný z WWW: <http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0201_2010A01_BR_X10BR1001.pdf>.

Tab. 11 – Ekonomická aktivita obyvatel Švédska (v tis.)

	2008		2009	
	muži	ženy	muži	ženy
Populace Švédsko	4 584	4 636	4 626	4 672
z toho: 15 - 64 let	3 076	2 975	3 092	2 993
Populace Švédsko celkem	9 220		9 298	

Zdroj: OECD.StatExtracts [online]. 2010 [cit. 2011-05-01]. ALFS Souhrnné tabulky. Dostupné z WWW: <<http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryName=254&QueryType=View>>.

1. Ekonomická aktivita podle vzdělání

Z tab. 12 plyne, že nejnižší MEA byla u osob se základním vzděláním, zatímco nejvyšší MEA měli lidé se vzděláním středoškolským. Z genderového pohledu mají muži vyšší MEA ve sledované kategorii základního a středoškolského vzdělání, zatímco ženy mají nejvyšší MEA v sekci vysokoškolské vzdělání.

Tab. 12 – Míra ekonomické aktivity podle dosaženého vzdělání (v %)

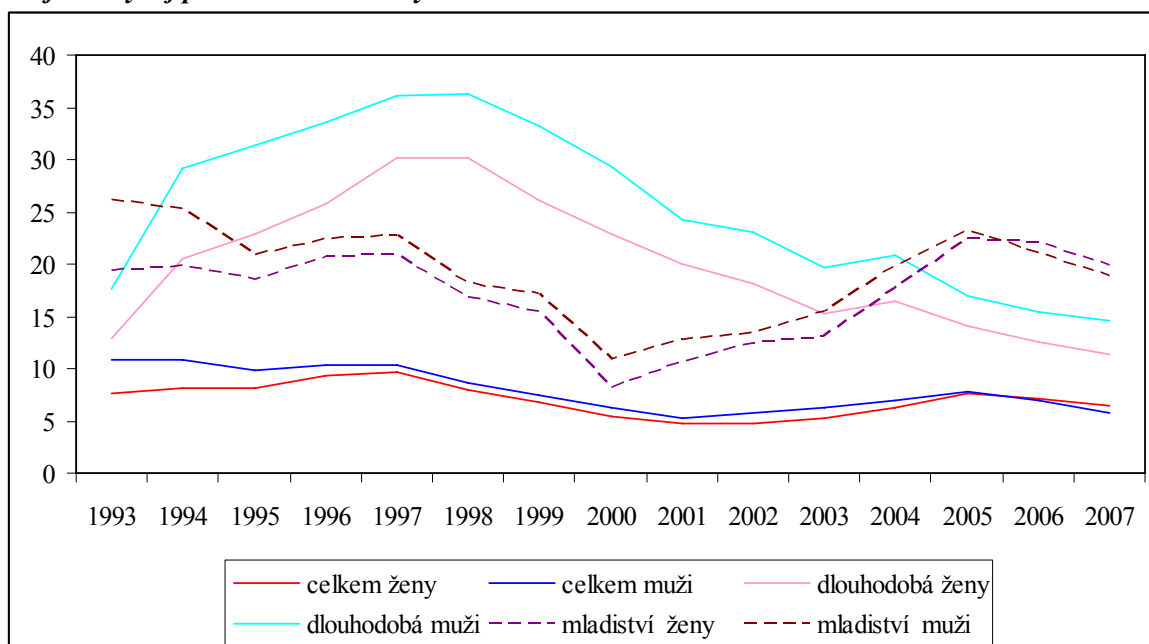
dosažené vzdělání	2008		2009	
	muži	ženy	muži	ženy
základní vzdělání	17,7	12,9	17,5	13,4
středoškolské vzdělání	57,3	51,7	56,4	50,6
vysokoškolské vzdělání	24,4	35	25,1	35,1

Zdroj: Trading economics.com [online]. 2010 [cit. 2011-04-12]. Labor force with tertiary education. Dostupné z WWW: <<http://www.tradingeconomics.com/sweden/indicators/>>.

3.7.2 Vývoj počtu nezaměstnaných

Mezi roky 1993 – 1996 je z grafu 9 vidět pomalý pokles v celkové nezaměstnanosti mužů a mírný nárůst celkové nezaměstnanosti žen. Od roku 1995 se celková nezaměstnanost z genderového hlediska vyvíjela zcela analogicky. Ve Švédsku je trvale vyšší dlouhodobá nezaměstnanost mužů než žen. Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti mužů a žen je téměř identický, stejně jako vývoj nezaměstnanosti mezi mladistvými, který od roku 1997 klesal a od roku 2000 zaznamenal pozvolný růst.

Graf 9 – Vývoj počtu nezaměstnaných 1993 – 2007



Zdroj: Trading economics.com [online]. 2010 [cit. 2011-04-12]. Labor force with tertiary education. Dostupné z WWW: <<http://www.tradingeconomics.com/sweden/indicators/>>.

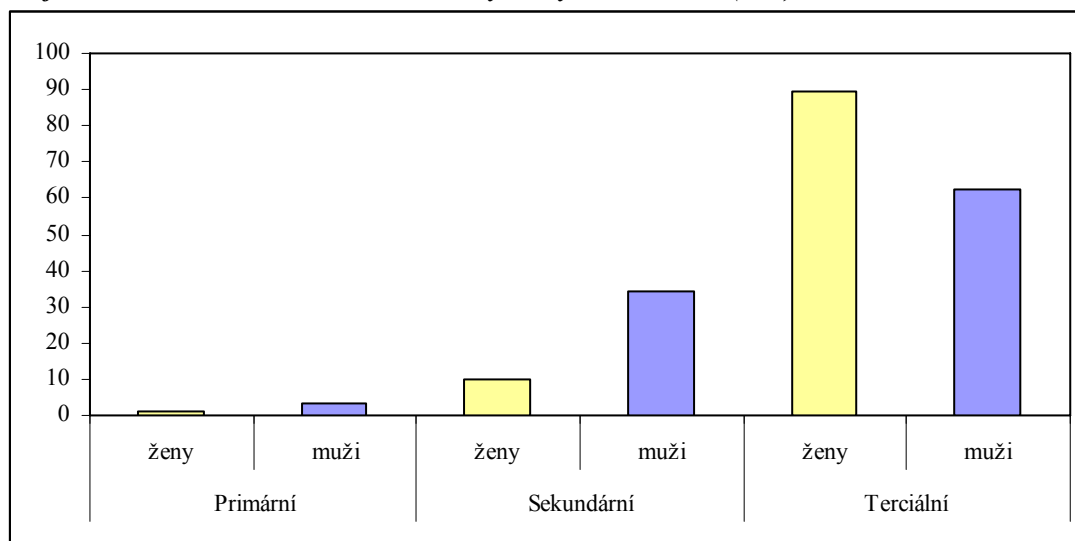
1. Vývoj nezaměstnanosti podle KZAM

Ekonomické sektory se člení:

- Primární = zemědělství, lesnictví a rybolov
- Sekundární = stavebnictví a průmysl
- Terciální = služby

Z níže uvedeného grafu 10 vyplývá, že muži převážně pracují ve stavebnictví a průmyslu 34,4 %. Velký podíl mají také v terciálním sektoru 62,2 %, zatímco v zemědělství, lesnictví a rybolovu jich pracuje jen 3,4 %. To je pouze o 2,5 % více oproti ženám. Největší podíl zaměstnaných žen byl v terciálním sektoru (služby), který tvořil 89,3 %. Ve stavebnictví a průmyslu bylo 25,5 % žen. V zemědělství, lesnictví a rybolovu jich pracovalo pouze 9,8 %.

Graf 10 – Zaměstnanost žen a mužů ve vybraných odvětvích (v %)

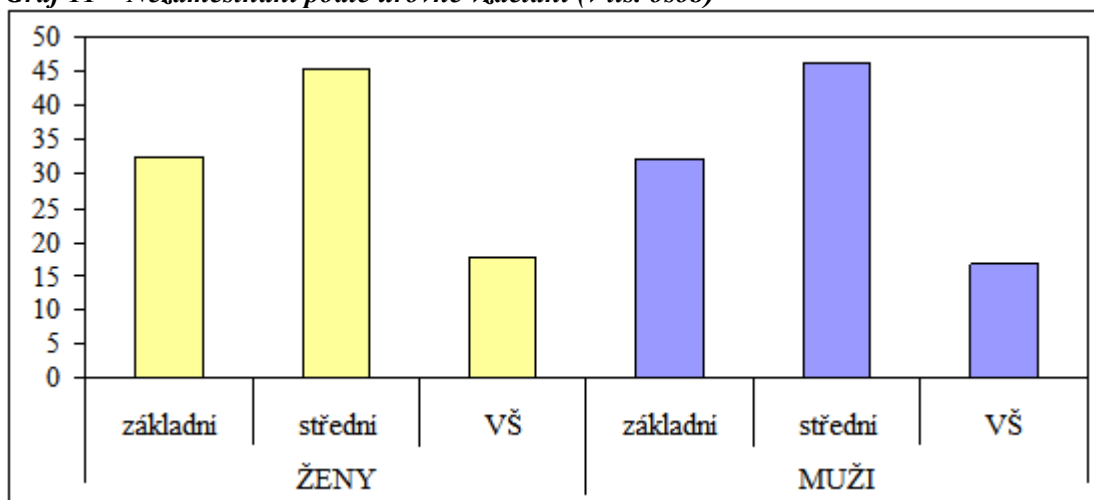


Zdroj: *Zaostřeno na ženy a muže 2010 [online]. Praha, Český statistický úřad, 2010. [cit. 2011-02-02]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B649/\\$File/1413084418.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B649/$File/1413084418.pdf)>.*

2. Vývoj nezaměstnanosti podle úrovně vzdělání (2007)

Jak je patrné z grafu 11, celkem mezi nezaměstnanými nastala genderová shoda. Celková nezaměstnanost žen a mužů podle úrovně vzdělání je 31,7 %. Největší genderový rozdíl v nezaměstnanosti je v kategorii středoškolsky vzdělaných osob, kde muži mají o jeden procentní bod vyšší míru nezaměstnanosti oproti ženám. V ostatních vzdělanostních skupinách je to naopak.

Graf 11 – Nezaměstnaní podle úrovně vzdělání (v tis. osob)

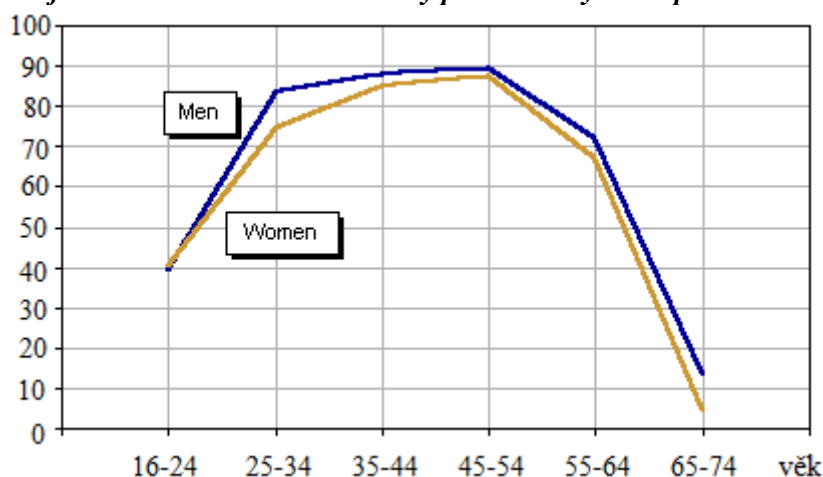


Zdroj: *Labor force with tertiary education. [online]. 2010 [cit. 2011-04-12]. Trading economics.com Dostupné z WWW: <<http://www.tradingeconomics.com/sweden/indicators/>>.*

3. Vývoj nezaměstnanosti podle věkových skupin

Ženy stále ještě nepracují ve zcela stejném rozsahu jako muži. Z genderového hlediska je míra ekonomické aktivity žen ve všech věkových skupinách nižší než u mužů, jak je patrné z následujícího grafu 12. Jediná výjimka se vyskytuje v prvních letech života v dospělosti, kdy většina mužů musí projít povinnou vojenskou službou⁴⁰. Od věkové kategorie 16 – 24 let začínají mít muži vyšší ekonomickou aktivitu než ženy. V tomto období ženy většinou ukončují svoje vzdělání a začínají vstupovat na pracovní trh. Ve věku 20 – 35 let ženy plánují založení rodiny, proto je v grafu znatelný pokles jejich ekonomické aktivity. Nejmenší genderové rozdíly mezi muži a ženami jsou ve věku 45 – 54 let, což je dáno situací v rodině (např. téměř samostatné děti). Od věku 55 a více je vývoj mezi muži a ženami téměř identický.

Graf 12 – Míra ekonomické aktivity podle věkových skupin



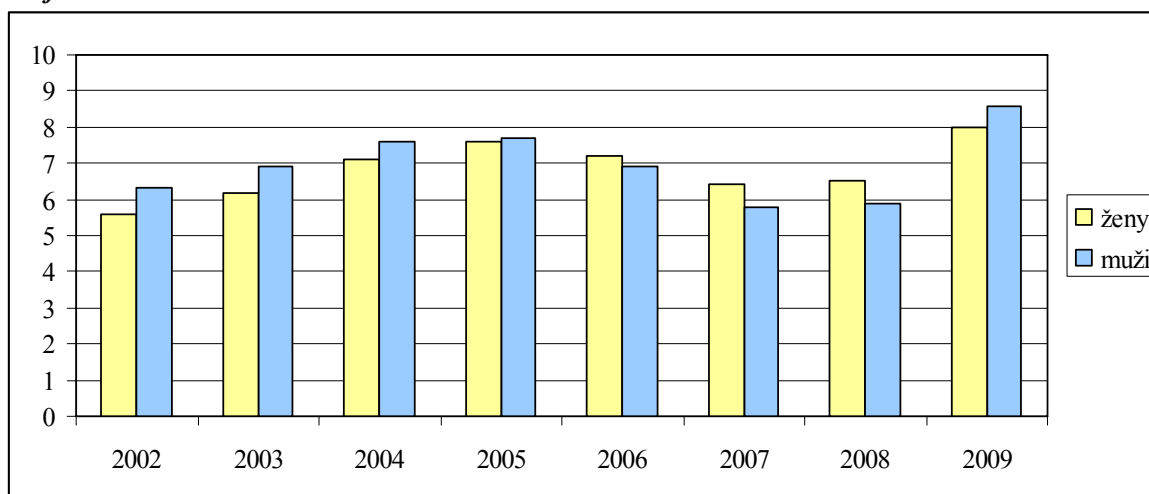
Zdroj: Statistics Sweden [online]. 2008 [cit. 2011-04-12]. Survey on Living Condition. Dostupné z WWW: <http://www.scb.se/Pages/TableAndChart____47955.aspx>.

4. Míra nezaměstnanosti 2002 – 2009

Švédsko vstoupilo do Evropské unie v roce 1995, není členem měnové unie, a proto má země stále svoji vlastní měnu, švédskou korunu. Švédsko je po mnoho let velmi závislé na vývozu. V současné době je cca polovina HDP závislá na exportu, což činí ekonomiku citlivou na globální finanční trhy a poptávku.

⁴⁰ 1. 7. 2010 byla povinná vojenská služba zrušena, hodnoty uvedené v grafu odpovídají období před 1. 7. 2010

Graf 13 – Míra nezaměstnanosti



Zdroj: Život žen a mužů 2008 [online]. Praha, Český statistický úřad, 2009. [cit. 2011-02-02].

Dostupné z WWW:

<[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B65B/\\$File/1413084423.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B65B/$File/1413084423.pdf)>.

Jak je patrné z grafu 13, pomalý nárůst nezaměstnanosti se zastavil v roce 2005, kdy došlo k otočení hospodářského cyklu. Mezi roky 2006 – 2008 vstoupila země do ekonomického růstu, což způsobilo nárůst produktivity práce a pokles nezaměstnanosti.

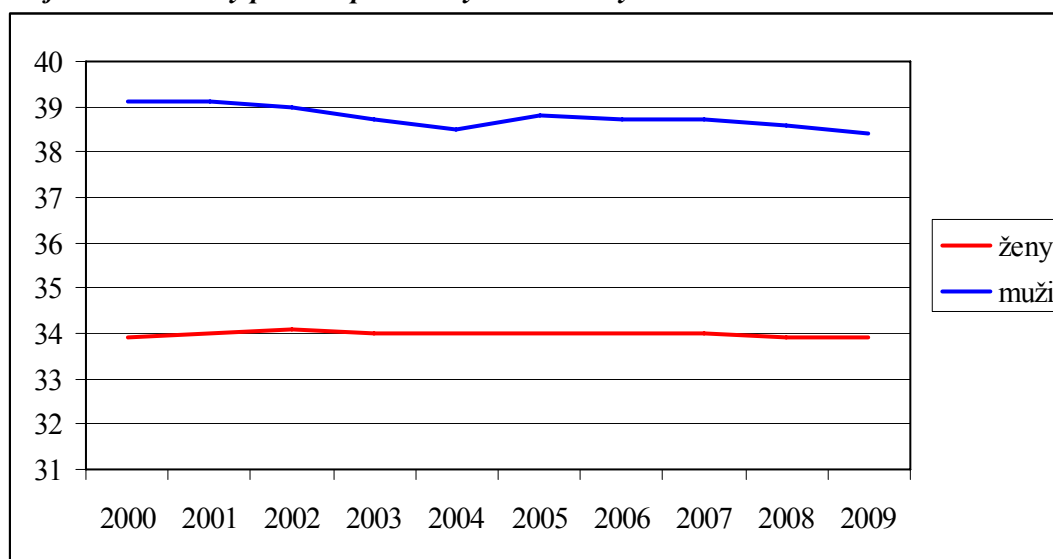
Koncem roku 2008 a začátkem roku 2009 zemi zasáhla současná globální ekonomická krize. Švédsko bylo velmi ovlivněno finanční krizí a následnou recesí, což způsobilo nízkou ekonomickou aktivitu s menším přílivem zakázek do odvětví a růstem nezaměstnanosti.

5. Průměrný počet odpracovaných hodin v týdnu v hlavním zaměstnání

Neexistuje žádný obecný trend směřující ke zvýšení nebo snížení pracovní doby ve Švédsku. Následující graf 14 ukazuje vývoj průměrného počtu odpracovaných hodin v týdnu v hlavním zaměstnání ve Švédsku v letech 2000 až 2009 z genderového hlediska.

V uplynulém desetiletí se rozdíl v pracovní době žen téměř nesnížil. U mužů docházelo k mírnému poklesu v počtu odpracovaných hodin mezi roky 2002 a 2005, poté došlo ve vývoji k mírné stagnaci. V období let 2000 až 2009 pracovali muži v průměru 38,76 hodin týdně a ženy 33,98 hodin týdně.

Graf 14 – Průměrný počet odpracovaných hodin v týdnu v hlavním zaměstnání



Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže 2010 [online]. Praha, Český statistický úřad, 2010. [cit. 2011-02-02]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/kapitola/1413-10--14>>.

3.7.3 Rozdíly ve výši pracovních příjmů žen a mužů

Princip rovného odměňování obou pohlaví vychází z genderové rovnosti, která je zakotvena v článku 119 Smlouvy o založení EHS.

1. Gender pay gap

Ve sledovaném období let 2006 – 2009 (viz tab. 13) patřilo Švédsko mezi země s nejnižšími rozdíly mezi průměrnými hrubými hodinovými mzdami mužů a žen vyjádřené prostřednictvím GPG v neupravené podobě. Rozdíl mezi Švédskem a EU (27) se v průměru od sebe moc neliší. Obecně za celou Evropskou unii mají ženy průměrnou mzdu o 17,4 % menší než muži, což je téměř o 0,6 % více než ve Švédsku, kde je průměrná mzda žen o 16,8 % menší než u jejich mužských protějšků.

Tab. 13 – Podíl rozdílu mezi průměrnou hrubou hodinovou mzdou mužů a žen na průměrné hrubé hodinové mzdě mužů (v %)

	2006	2007	2008	2009
Švédsko	16,5	17,9	17,1	16,0
EU (27)	17,7	17,6	17,5	17,1

Zdroj: Gender pay gap in unadjusted form in % [online]. Eurostat, 2009. [cit. 2011-04-12].

Dostupné z WWW:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/dataset?p_product_code=TS IEM040>.

4 Komparace výsledků analýz v ČR a ve Švédsku

Následující kapitola shrnuje údaje z předchozích kapitol, nabízí přehlednou komparaci analýzy trhu práce v ČR a ve Švédsku a poukazuje na možné příčiny vzniklých genderových rozdílů.

4.1 Ženy a muži na trhu práce

V ČR tvoří větší množství ekonomicky aktivního obyvatelstva muži. Podle údajů Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (dále jen OECD) bylo v roce 2009 v ČR 3 750 tis. ekonomicky aktivních mužů ve věku 15 – 64 let, což je o 86 tisíc více než žen ve stejné věkové kategorii jak dokládá níže uvedená tab. 14.

Tab. 14 – Vývoj počtu mužů a žen (v tis.)

Země	2008		2009		rozdíl 2008	rozdíl 2009
	muži	ženy	muži	ženy		
ČR 15 - 64 let	3 744	3 671	3 750	3 664	73	86
Švédsko 15 - 64 let	3 076	2 975	3 092	2 993	101	99
Populace ČR	5 114	5 316	5 158	5 349		
Populace Švédsko	4 584	4 636	4 626	4 672		
Populace ČR celkem	10 430		10 507			
Populace Švédsko celkem	9 220		9 298			

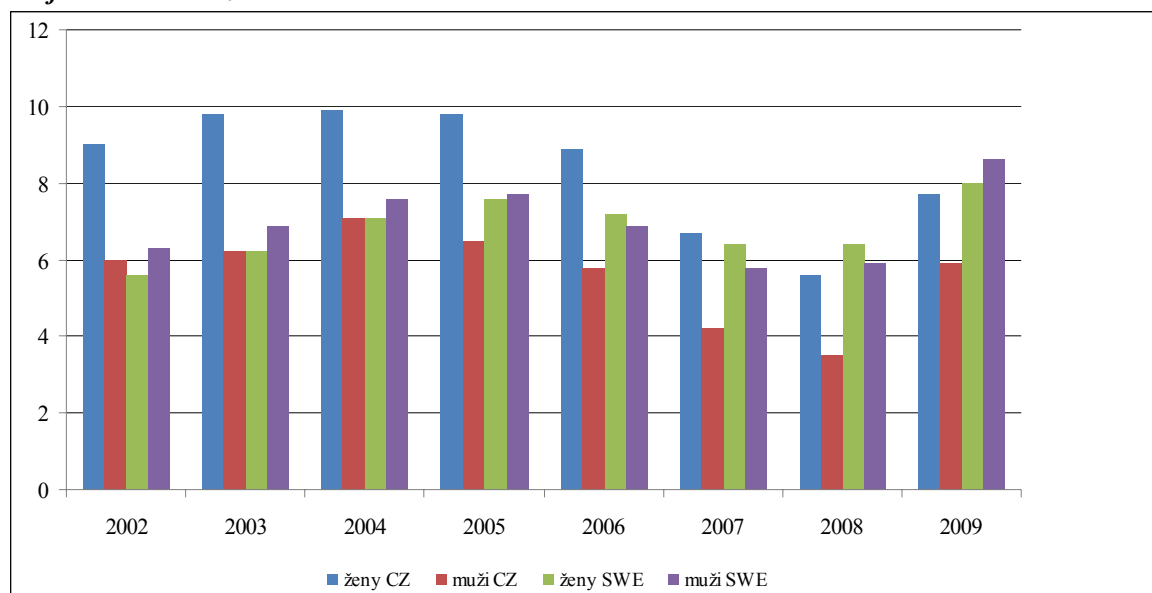
Zdroj: OECD.StatExtracts [online]. 2010 [cit. 2011-05-01]. ALFS Souhrnné tabulky. Dostupné z WWW: <<http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryName=254&QueryType=View>>.

I přes tento rozdíl je v ČR vysoký počet ekonomicky aktivních žen. Obdobná situace je i ve Švédsku. Početnější část ekonomicky aktivního obyvatelstva zde tvoří muži. Dle OECD bylo v roce 2009 ve Švédsku 3 092 tis. ekonomicky aktivních mužů ve věku 15 – 64 let, tj. o 99 tisíc více než žen v té samé kategorii.

Při srovnání dat z téhož roku, která ukazují míru nezaměstnanosti, lze dojít k překvapivému závěru. I když žen jako ekonomicky aktivního obyvatelstva v ČR je méně

než mužů, jejich míra nezaměstnanosti je vyšší (viz graf 15). U žen v roce 2009 byla míra nezaměstnanosti 7,7 %, naproti tomu u mužů bylo toto číslo téměř o 2 % nižší, tedy 5,9 %.

Graf 15 – Míra nezaměstnanosti



Zdroj: *Život žen a mužů 2008 [online]. Praha, Český statistický úřad, 2009. [cit. 2011-02-02].*

Dostupné z WWW:

<[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B65B/\\$File/1413084423.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B65B/$File/1413084423.pdf)>.

Ve Švédsku je situace opačná. Ekonomicky aktivních mužů je více, jejich míra nezaměstnanosti v roce 2009 byla 8,6 %, což je o 0,6 % více než u žen.

Co je důvodem vývoje těchto ukazatelů? Lze říci, že i když EU usiluje různými předpisy a deklaracemi o rovných příležitostech mužů a žen na trhu práce, ženy všechna zaměstnání vykonávat nemohou. A to hlavně z důvodů fyzických předpokladů a psychické náročnosti. To je podstatným důvodem zmenšujícího se výběru povolání a v důsledku toho možného nárůstu jejich nezaměstnanosti.

4.2 Zastoupení žen a mužů v zaměstnání podle sektorů

Zastoupení mužů a žen v jednotlivých ekonomických sférách obou komparovaných zemí je poměrně nerovnoměrné. Níže uvedená tab. 15 ukazuje údaje o vývoji zaměstnanosti v ČR z genderového hlediska dle ekonomických sektorů od roku 1993 do roku 2008.

Tab. 15 – Zaměstnanost mužů a žen v jednotlivých ekonomických sektorech (v tis.)

ČESKÁ REPUBLIKA						
rok	zemědělství		průmysl		služby	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
1993	6,3	8,8	32,6	51,1	61,4	40,1
1994	5,7	7,8	31,5	50,6	62,7	41,5
1995	5,5	7,4	30,8	50,5	63,6	42
1996	4,8	7,1	30,3	50,2	64,7	42,6
1997	4,4	6,9	29,1	50,4	66,5	42,6
1998	4,2	6,5	28,9	50,1	67	43,3
1999	3,8	6,2	28	49,7	68,1	44,3
2000	3,7	6,1	27,5	48,7	68,4	45
2001	3,4	5,9	28,2	49	68,7	45,1
2002	3,3	5,8	27,6	48,9	69	45,1
2003	3,2	5,5	27	48,8	69,8	45,6
2004	3	5,3	26,6	48,9	70,1	45,9
2005	2,8	4,8	26,5	49,4	70,3	45,8
2006	2,8	4,5	27	49,9	70,7	45,6
2007	2,5	4,4	26,8	50,3	70,7	45,3
2008	2,5	4	26,5	50,7	71	45,2

Zdroj: *Encyclopedia of the Nations [online]. 2010 [cit. 2011-05-04]. Gender Statistics. Dostupné z WWW: <<http://www.nationsencyclopedia.com/WorldStats/Gender-Statistics.html>>.*

Ve vývoji struktury počtu zaměstnaných osob podle ekonomických sektorů převládá jednoznačný trend v oslabování počtu zaměstnaných žen v zemědělství a nárůst jejich zaměstnanosti v terciálním sektoru. V primárním sektoru došlo v ČR k podstatně prudšímu poklesu zaměstnanosti než u jiných zemí, které v roce 2004 s ČR současně vstoupily do EU.

Ve sledovaném období let 1993 – 2008 pracovalo v průměru 68 % žen ve službách, tj. téměř o 24 % více než mužů. Naproti tomu skoro polovina všech pracujících mužů je zaměstnána v průmyslových odvětvích (dobývání nerostných surovin, stavebnictví a průmyslu). Z toho plyne závěr, že muži obsazují pozice náročnější na fyzickou zdatnost a kvalifikaci. Naopak ženy více zastávají pozice ve službách a administrativě.

Takto rozdělené pracovní pozice vychází z již dříve definovaných genderových rolí, kdy se od žen očekává, že budou zastávat nižší pozice a jejich hlavní náplní práce bude péče o domácnost a rodinu, zatímco muži budou mít zastoupení ve vyšších a náročnějších

pozicích. Nelze tedy jednoznačně říci, že zastoupení mužů a žen v jednotlivých ekonomických sektorech je vyrovnané.

Tab. 16 – Zaměstnanost mužů a žen v jednotlivých ekonomických sektorech (v tis.)

ŠVÉDSKO						
rok	zemědělství		průmysl		služby	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
1993	1,6	4,9	11,7	38,8	86,3	56,1
1994	1,4	5	11,4	38	86,7	56,8
1995	1,4	4,5	11,7	39,1	86,5	56,3
1996	1,4	4,3	12,1	39,1	86,6	56,6
1997	1,3	4	12,1	38,6	86,5	57,2
1998	1,2	3,7	12	38,2	86,5	58
1999	1,1	3,7	11,6	37,5	86,9	58,7
2000	1	3,5	11,4	36,6	87,3	59,7
2001	0,9	3,3	11	35,6	87,8	60,9
2002	0,9	3,2	10,4	35	88,6	61,5
2003	0,9	3,2	9,8	34,7	89,2	61,9
2004	0,9	3,2	9,8	34,5	89,2	62,1
2005	0,9	3	9,3	33,7	89,5	63,1
2006	0,9	3	9,3	33,6	89,6	63,2
2007	0,9	3,4	9,1	32,8	89,8	63,5
2008	0,8	3,4	8,9	32,6	89,9	63,9

Zdroj: *Encyclopedia of the Nations [online]. 2010 [cit. 2011-05-04]. Gender Statistics. Dostupné z WWW: <<http://www.nationsencyclopedia.com/WorldStats/Gender-Statistics.html>>.*

Dynamika změn v objemu zaměstnanosti v jednotlivých ekonomických sektorech ČR a Švédska je srovnatelná, ale porovnáním struktury počtu zaměstnaných osob z genderového hlediska dle ekonomických sektorů obou zemí je zde patrný rozdíl (viz tab. 16). ČR byla a stále je průmyslově orientovanou zemí, což se odráží i v počtu zaměstnaných lidí v sekundárním sektoru. Průměrný celkový počet zaměstnaných mužů a žen v sekundárním sektoru v ČR dosahuje 40 %, zatímco ve Švédsku jen 23 %.

4.3 Ekonomická aktivita dle genderu a věkových skupin

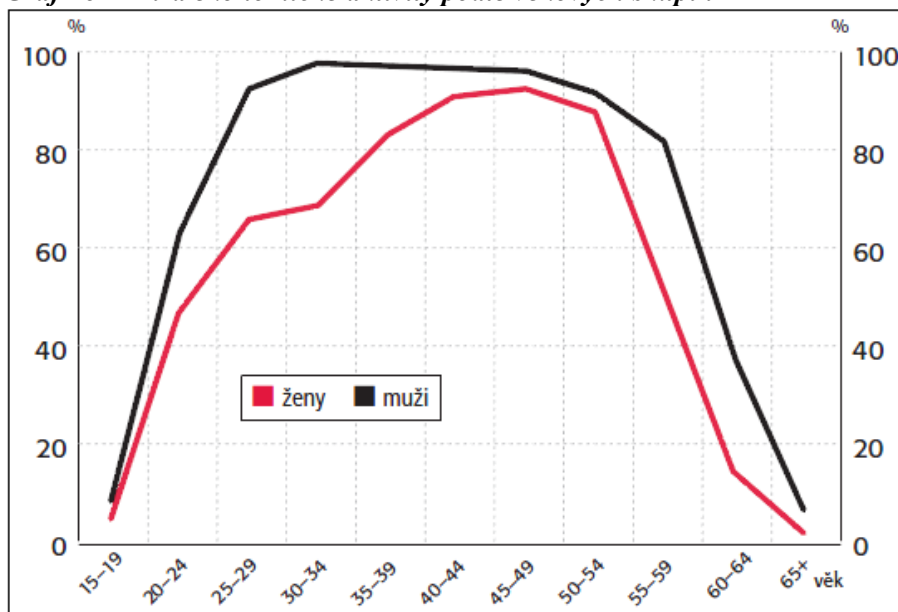
Ženy stále ještě nepracují ve zcela stejném rozsahu jako muži. Z genderového hlediska je míra ekonomické aktivity žen ve všech věkových skupinách nižší než u mužů. Podíl zaměstnaných osob na celkovém počtu lidí určité věkové skupiny postupně s věkem roste.

Z níže uvedených grafů jsou zřejmé genderové rozdíly a odlišný vývoj životního cyklu mužů a žen.

Vývoj v ČR byl ovlivněn obdobím před rokem 1990, kdy byla zaměstnanost mužů a žen téměř úplná. Aby se ženy nemusely v takové míře věnovat rodině jako dnes, poskytoval jim stát zdarma péči o děti. Situace se po roce 1990 změnila a ženy se nyní mohou rozhodnout, zda se více věnovat rodině či pracovat.

Jak je patrné z grafu 16, v ČR muži dosahují maximálních hodnot ekonomické aktivity po ukončení vzdělání, tedy kolem 25. roku života. Dříve byla tato věková hranice posunuta z důvodů povinné vojenské služby, která zanikla počátkem roku 2005. Následkem toho vzniklo větší prohloubení rozdílu v ekonomické aktivitě obou pohlaví. Hodnoty v rozmezí 86 – 89 % si muži udržují až do věku 54 let, poté se podíl zaměstnaných mužů s přibývajícím věkem snižuje.

Graf 16 – Míra ekonomické aktivity podle věkových skupin



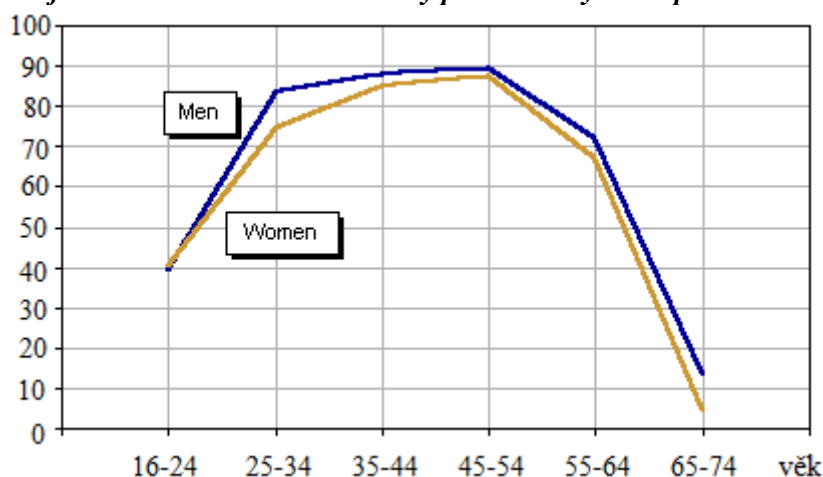
Zdroj: Muži a ženy v datech [online]. [s.l.]: [s.n.], 2008 [cit. 2011-04-12]. Základní pojmy z oblasti genderu, s. . Dostupné z WWW: [http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/23003247C7/\\$File/14150804.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/23003247C7/$File/14150804.pdf).

Ženy během svého života dosahují nižších hodnot v ekonomické aktivitě než muži. Nejvyšší hodnoty (téměř 83 %) dosahují mezi 45 – 54 roky, což je mnohem kratší období než u mužů. V porovnání s muži nemají ženy po skončení vzdělání tak vysoký nárůst

v zaměstnanosti. To je dáno zejména tím, že ženy preferují založení rodiny před budováním své pracovní kariéry. Trendem dnešní doby je odkládání mateřství, proto se ženy vrací na trh práce později a dosahují maximálních hodnot v zaměstnanosti až kolem 40. roku věku.

Z níže zobrazeného grafu 17 je zřejmé, že vývoj míry ekonomické aktivity podle pohlaví a věku ve Švédsku je v porovnání s ČR odlišný. To je způsobeno zejména tím, že většina mužů musí projít povinnou vojenskou službou⁴¹.

Graf 17 – Míra ekonomické aktivity podle věkových skupin



Zdroj: Statistics Sweden [online]. 2008 [cit. 2011-04-12]. Survey on Living Condition. Dostupné z WWW: < http://www.scb.se/Pages/TableAndChart___47955.aspx >.

Od věkové kategorie 16 – 24 let začínají mít muži vyšší ekonomickou aktivitu než ženy. V tomto období ženy většinou ukončují svoje vzdělání a začínají vstupovat na pracovní trh. Ve věku 20 – 35 let ženy plánují založení rodiny, proto je v grafu znatelný pokles jejich ekonomické aktivity.

Nejmenší genderové rozdíly mezi muži a ženami jsou ve věku 45 – 54 let, což je dáno tím, že se ženy vrací zpět na trh práce. Od věku 55 a více je vývoj mezi muži a ženami téměř identický a postupně s přibývajícím věkem a odchodem do důchodu se snižuje.

⁴¹ 1. 7. 2010 byla povinná vojenská služba zrušena, hodnoty uvedené v grafu odpovídají období před 1. 7. 2010

4.4 Gender pay gap

Snížování rozdílů v odměňování mužů a žen je po dlouhou dobu důležitým tématem EU. GPG ukazuje rozdíl mezi mzdovým ohodnocením mužů a žen. Od roku 1999 je součástí evropské strategie zaměstnanosti. V roce 2003 byly všechny členské státy vyzvány v této souvislosti ke stanovení závazných cílů, aby do roku 2010 dosáhly podstatného snížení rozdílů v platovém ohodnocení.

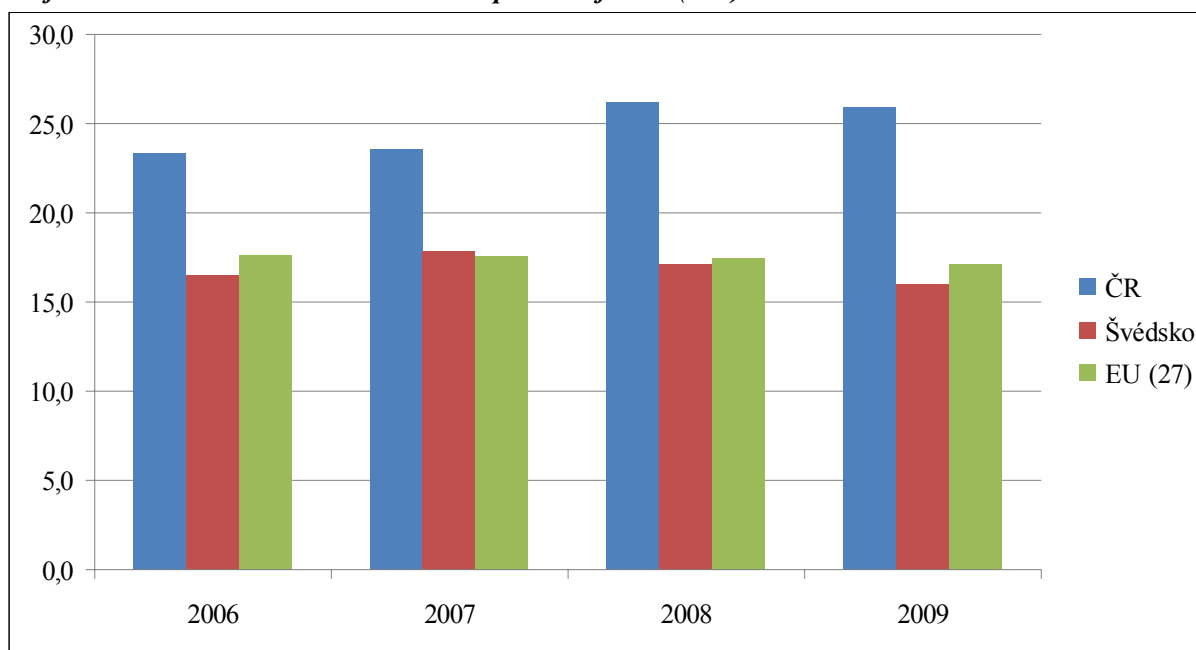
Odměňování mužů a žen je určováno několika faktory. Mezi klasické patří věk, vzdělání a především získané zkušenosti. Faktem je, že tyto rozdíly mají malou váhu ve stávajících genderových rozdílech. Dlouhodobým trendem v jejich snižování je zlepšení v oblasti vzdělávání a zvýšení účasti žen na trhu práce. Odměňování mužů a žen je stále ovlivněno genderovou segregací povolání. Ženy chtějí pracovat v různých odvětvích a profesích než muži a jsou za to „penalizovány“ rozdílným mzdovým ohodnocením.

EU uvádí rozdílný pohled na odměňování mužů a žen a snaží se iniciovat přijímání předpisů zaměřených na rovné ohodnocení mužů a žen. Dále požaduje povinnost zaměstnavatele k odůvodňování rozdílů ve mzdách a používání průhledného a srozumitelného systému odměňování, ale členské státy nechtějí přijímat přísné zásahy do nastavení mzdového mechanismu.

Ostatní politiky EU zaměřené na odměňování žen a mužů se snaží zlepšit rovné příležitosti. Hlavním cílem Evropského společenství je dostupná péče o děti, která je ve většině členských zemí omezená. Největším problémem je její vysoká cena, která významně negativně ovlivňuje příjmy žen.

Ženy a muži mají právo pobírat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu. Co se rozumí pod pojmy stejná práce nebo práce stejné hodnoty bylo již dříve definováno. Přestože žijeme ve 21. století stále více se hovoří o rovnoprávnosti mužů a žen. V ČR ženy nedosahují stejného mzdového ohodnocení jako muži, přestože mají možnost stejné úrovně vzdělání a mohou vykonávat totožnou práci. Z níže uvedeného grafu 18 vyplývá, že celkově ženy v průměru pobírají téměř o čtvrtinu nižší mzdu než muži.

Graf 18 – Odměňování žen a mužů v neupravené formě (v %)



Zdroj: Gender pay gap in unadjusted form in % [online]. Eurostat, 2009. [cit. 2011-04-12].

Dostupné z WWW:

<<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem040&plugin=0>>.

Ve sledovaném období let 2006 – 2009 patřila ČR mezi země s nejvyššími rozdíly mezi průměrnými hrubými hodinovými mzdami mužů a žen vyjádřené prostřednictvím GPG v neupravené podobě (viz příloha A). Rozdíl mezi ČR a EU (27) se pomalu zvyšuje. Na rozdíl od ČR patří Švédsko mezi země s malým rozdílem v GPG, jehož průměrná hodnota ve sledovaném období byla 16,8 % (to je pod průměrem celé EU).

V porovnání s ČR je stav ve Švédsku výrazně lepší co se týká GPG. Ženy zde sice také nedosahují stejného mzdového ohodnocení jako muži, ale situace je zde v porovnání s celou EU (27) viditelně lepší. Z výše uvedeného grafu vyplývá, že celkově ženy ve Švédsku v průměru pobírají o 17 % nižší mzdu než muži, přičemž průměr celé EU se pohybuje kolem 17,4 %. Vysoký rozdíl v GPG (téměř 11 %) mezi ČR a Švédskem je dán rozdílným začátkem obou zemí v prosazování genderové rovnosti.

Rozdíly v platech mezi ženami a muži jsou ovlivněny celou řadou faktorů. **Hlavní důvod** rozdílu GPG mezi sledovanými zeměmi spočívá v jejich politickém a historickém vývoji. Po 2. světové válce se v ČR chopila moci Komunistická strana Československa a země

se stala totalitním státem. V tomto období byla potlačena svobodná společnost a nastal hospodářský úpadek země, který byl dán připojením k sovětskému bloku. Komunistický režim, který potlačoval občanskou svobodu, skončil po 40 letech. Dne 17. listopadu 1989 došlo k pádu komunistického režimu a možnosti obnovení demokracie a svobodného podnikání. Samostatná ČR vznikla 1. ledna 1993. Od této doby se úspěšně integrovala k západním demokratickým zemím. V roce 1999 se stala členem Severoatlantické aliance (dále jen NATO) a 1. května 2004 vstoupila do EU.

Poslední zlomový okamžik v historickém vývoji Švédska byla válka proti Norsku v roce 1814, ze které vznikla společná unie obou zemí, jež se rozpadla v roce 1905. Během světových válek zůstala země neutrální. V roce 1995 došlo k připojení Švédska do EU.

Dalším faktorem mzdových rozdílů mužů a žen je úroveň jejich dosaženého vzdělání. Z tabulek analyzovaných v rámci samostatně komparovaných zemí je zřejmé, že zaměstnanost mužů a žen úzce souvisí s dosaženým stupněm vzděláním. Situace je ve sledovaných zemích identická. Nejnižší míra nezaměstnanosti je mezi vysokoškolsky vzdělanými muži a ženami, naopak nejvyšší mezi lidmi středoškolsky vzdělanými.

Třetí příčinou rozdílného mzdového ohodnocení obou pohlaví je dán odlišným přístupem mužů a žen k platovým požadavkům. Ženy jsou často ochotny pracovat za nižší mzdu a to hlavně z důvodu péče o rodinu.

Posledním důvodem je diskriminace žen ze strany zaměstnavatelů, kteří nechtějí řešit komplikace spojené s těhotenstvím a následnou péčí o děti. Právě tento důvod se významnou částí podílí na nerovnosti v získání vyšší mzdy a pracovních postupů.

4.5 Shrnutí a zdůvodnění vývoje rovných příležitostí mužů a žen

Nerovnost mužů a žen na trhu práce je problém nejen EU, ale celého světa. V rámci boje za prosazování rovných příležitostí posledních desetiletí zavedla EU velké množství právních předpisů, směrnic a nařízení v oblasti rovného zacházení v dosahování rovnosti obou pohlaví. Každý rok EK vydává zprávu o vývoji v oblasti rovnosti mužů a žen ve všech členských státech, ve které prezentuje priority, výzvy a plány budoucího vývoje.

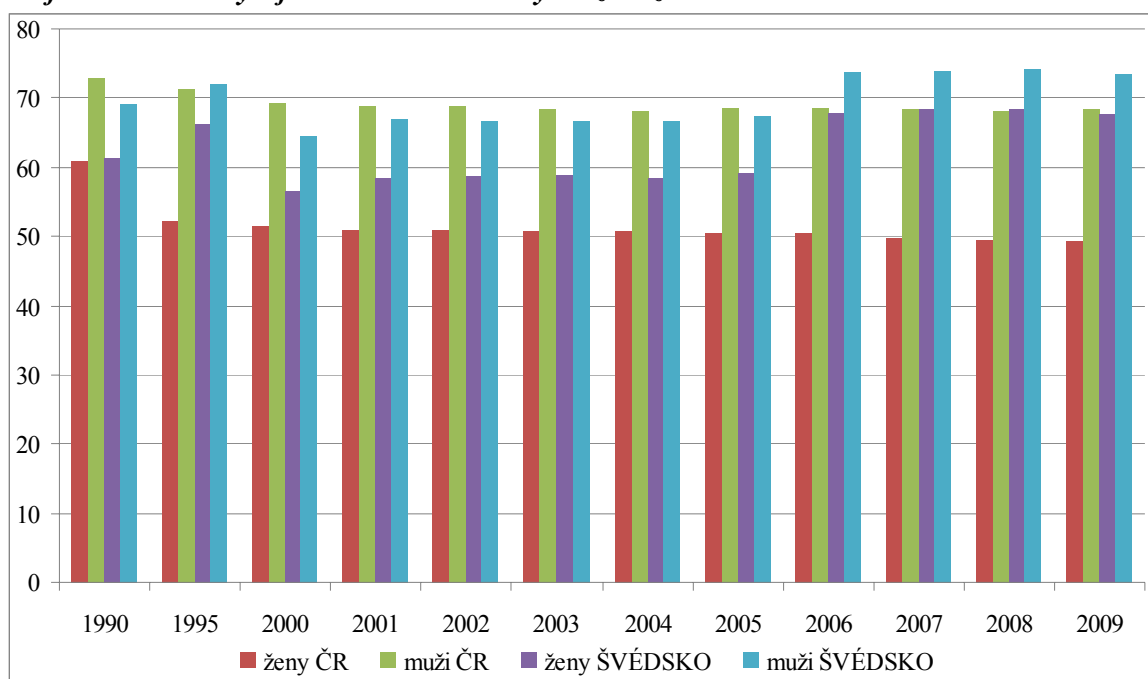
Rovnost obou pohlaví je základní prioritou celé evropské společnosti. EU podporuje dodržování rovného zacházení právními předpisy a politikami pro rovné příležitosti. Situace stejného postavení mužů a žen ve společnosti se vyvíjí pozitivním směrem. Stále však jsou patrné nerovnosti mezi muži a ženami na trhu práce, bohužel především v neprospěch žen.

4.5.1 Vývoj a možnosti snižování rozdílů ekonomické aktivity mužů a žen

Boj proti nerovnostem mezi muži a ženami v rámci celé společnosti je dlouhodobým problémem. Je to způsobeno zejména genderovými rolemi a stereotypy, které jsou v každé společnosti utvářeny a zakořeněny. Z těchto důvodů je pokrok ve změně k lepšímu pomalý a přetrvávají nerovnosti mezi muži a ženami na trhu práce. Zejména pokud jde o rozdíl v odměňování, zaměstnanosti, nezaměstnanosti, ekonomické aktivitě, atd.

V porovnání se Švédskem, ČR nemá ve vývoji problematiky rovného postavení obou pohlaví a prosazování otázek rovných příležitostí dlouhého trvání. Země má své typické rysy v oblasti zaměstnávání žen, které jsou zapříčiněny jejím historickým vývojem před rokem 1990. V předešlém režimu byla prosazována téměř absolutní zaměstnanost. Ženy se nemohly rozhodovat, zda budou pracovat nebo se věnovat rodině, proto jim stát zdarma zajišťoval péči o děti. Po roce 1990 se situace výrazně změnila a ženy se mohou svobodně rozhodnout, jak dlouho se věnovat rodině a práci. Jak je patrné z následujícího grafu 19, vývoj v 90. letech nenutil ženy vyrovnat svoji ekonomickou aktivitu a přiblížit ji hodnotám, které mají muži na trhu práce. Naopak jejich ekonomická aktivita se s postupem let neustále snižuje. To je způsobeno zejména rušením mateřských škol a jiných zařízení pro výchovu dětí.

Graf 19 – Přehled vývoje ekonomické aktivity mužů a žen



Zdroj: United Nations Economic Commission for Europe [online]. 2010 [cit. 2011-05-01].

Genderová problematika a demografický přehled. Dostupné z WWW:

<http://w3.unece.org/pxweb/dialog/varval.asp?ma=001_GEOVFirst_r&path=../database/STAT/30-GE/00-GenderOverView/&lang=1&ti=Gender+and+demographic+overview>.

Rozdíl ve výši ekonomické aktivity žen ve Švédsku oproti ČR je dán rozmanitou nabídkou různých forem denní péče o děti v předškolním věku. V roce 2002 země plošně zavedla rodičovské příspěvky na úhradu poplatků spojených s péčí o děti. To umožňuje ženám zůstat v pracovním procesu a tím pádem snižovat rozdíl jejich ekonomické aktivity v porovnání s muži.

Jednou z možností k vyrovnaní podílu ekonomické aktivity českých žen na trhu práce je transformace postojů v celé společnosti. Zároveň je potřeba změnit způsob veřejného mínění a podporovat ženy, aby samy usilovaly o odstraňování nerovných příležitostí.

V ČR téměř neexistuje péče o děti mladší tří let a postupně zaniká i možnost umístit děti v mateřských školkách. Současný stav neumožňuje většině rodičů starajících se o děti rychlému návratu na trh práce a znovuzapojení se do pracovního procesu. Východiskem možného zvýšení aktivity žen na trhu práce v ČR je opětovné zavedení podpory péče o předškolní děti a umožnit tak ženám udržet si své zaměstnání.

Znovuzavedení předškolních zařízení s sebou samozřejmě přináší vyšší náklady na státní rozpočet. V současné době, kdy se země vzpamatovává z celosvětové ekonomické krize a zavádí úsporná opatření, není pravděpodobné obnovení zaniklých zařízení.

4.5.2 Vývoj a možnosti snižování rozdílu v GPG

Stejný plat za stejnou práci je jedna z hlavních základních zásad EU, která byla zakotvena již v roce 1957 v Římské smlouvě. Je tedy patrné, že pokroky vedoucí ke smazání mzdových rozdílů mezi muži a ženami jsou velmi pomalé.

Do rozdílů v odměňování se promítají zejména nerovnosti na trhu práce. Ženy musí sladit svůj rodinný život s prací, což velmi negativně ovlivňuje jejich kariérní rozvoj. Mzdové rozdíly jsou samozřejmě dány věkem, vzděláním, získanými zkušenostmi a především segregací trhu práce podle pohlaví. Ženy zastávají méně výdělečné pozice s nižší mírou odpovědnosti. Jedním z řešení k dosažení rovnosti ve mzdové mezeře je posílení ekonomické nezávislosti žen.

Platy mužů v EU jsou výrazně vyšší než platy žen. Průměrný rozdíl všech členských států v odměňování mezi oběma pohlavími je 17,4 %. Z přílohy A je patrné, že v Česku je mzdová mezera téměř 25 %, což nás řadí v rámci všech 27 členů EU na druhé místo za Estonsko, kde rozdíl přesahuje 30 %. Obecně by mělo platit pravidlo, čím vyspělejší země, tím menší rozdíl v GPG. Ve skutečnosti to tomu tak není. Porovnáním zemí, které se v roce 2004 připojili k EU, je zřejmé, že mezi ekonomickou vyspělostí jednotlivých zemí a mzdovou mezerou není žádný vztah.

Nerovnost v příjmech žen se nejvíce promítá při jejich odchodu do důchodu. Vzhledem k tomu, že pobírají nižší mzdy, mají také nižší důchody, v důsledku čehož u nich existuje vyšší pravděpodobnost rizika finanční nestability ve stáří.

EK zavádí stále nové strategie pro prosazování rovnosti žen a mužů a snaží se zvýšit informovanost ve společnosti. Jestliže se mají genderové rozdíly zmenšovat je potřeba pomáhat a usnadnit ženám sladit pracovní a rodinný život, zavádět transparentní mzdový systém ve firmách a sankce za porušování práv na rovné odměňování. Je potřeba

neprovádět tato opatření plošně na celoevropské úrovni, ale na úrovni v rámci jednotlivých států. Každá země má své typické problémy, které se vyskytují na trhu práce. Je proto nezbytné upravit a implikovat všechna opatření týkající se politiky rovných příležitostí podle potřeb jednotlivých zemí.

4.5.3 Vývoj a možnosti snižování nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je celosvětový problém. V roce 2000 Evropská rada (dále jen ER) schválila v Lisabonu strategické cíle, díky kterým se EU měla do roku 2010 stát ekonomikou schopnou budovat pracovní příležitosti a podporovat udržitelný růst. Tyto záměry byly s postupem času rozvíjeny, upravovány a konkretizovány na dalších zasedáních ER s cílem vytvoření tzv. Lisabonské strategie, která se zaměřuje především na podporu plné zaměstnanosti, vytváření vyššího počtu pracovních míst a rovnost na trhu práce.

Ještě před rokem 1990 v ČR neexistoval trh práce a byl prosazován systém plné zaměstnanosti. Kvůli centrálně plánované ekonomice tak docházelo k umělému vytváření pracovních míst a nezaměstnanost se stala téměř neznámým jevem. Situace se však po roce 1990 výrazně změnila. Došlo k přeměně národního hospodářství ze socialistického systému na tržní ekonomiku. Měnila se struktura vlastnictví, začaly se prohlubovat společenské rozdíly a především měnit trh práce a s ním se projevil nárůst nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost v ČR (viz příloha B) byla v první polovině 90. let velmi nízká, přibližně 4 %. Důvodem této míry nezaměstnanosti byl přesun nadbytečných osob mezi jednotlivými ekonomickými sektory. Propuštění zaměstnanci z průmyslových odvětví se postupně adaptovali do sektoru služeb. V druhé polovině 90. let se začala zhoršovat ekonomická situace v zemi, která měla velký dopad na strukturu trhu práce a růst nezaměstnanosti. Vstup ČR do EU se po roce 2004 projevil v českém národním hospodářství jeho relativně rychlým nárůstem. Období 2004 – 2007 se v EU zlepšovalo makroekonomické prostředí, které příznivě ovlivňovalo zrychlený nárůst HDP. Tyto příznivé vnější podmínky měly pozitivní vliv na rozvoj průmyslu v ČR a zahraniční obchod. Rychle rostoucí příliv zahraničního kapitálu se odrážel v oblasti produktivity práce

a zaměstnanosti. Od roku 2006 docházelo k poklesu nezaměstnanosti a tím pádem k růstu produktivity práce. Tento příznivý vývoj na trhu práce přispěl k posílení ČR v mezinárodních ekonomických pozicích. Během posledních měsíců roku 2008 a v prvním pololetí roku 2009 se začala projevovat světová hospodářská krize, která vážně postihla domácí firmy značným poklesem objemu zakázek. Problémy jsou především spojeny s omezenou výrobou, odbytem výrobků a menší poptávkou po službách, z čehož vyplývá nárůst nezaměstnanosti.

Přestože se EU snažila rychle zareagovat na vzniklou ekonomickou krizi, nepodařilo se včas zabránit velkým problémům, které jsou především spojeny s poklesem ekonomické aktivity a výraznému růstu nezaměstnanosti.

Z již dříve analyzovaných dat trhu práce v ČR vyplývá, že míra nezaměstnanosti z genderového pohledu je v současné době vysoká především u žen se základním a středním vzděláním. Důvodem zřejmě je rostoucí poptávka po kvalifikované pracovní síle. Řešením vzniklé situace je podpora aktivní politiky zaměstnanosti. Zejména zvyšování možností rekvalifikací a vytváření investičních pobídek pro domácí a zahraniční firmy.

Švédsko patří mezi nejrozvinutější ekonomiky světa. Ve srovnávacích statistikách se umísťuje na předních pozicích. Jeho úspěch je především v dlouhotrvající demokracii a svobodě podnikání. Švédský systém podporuje sociální zajištění a vysoký životní standard.

Míra nezaměstnanosti ve Švédsku se do devadesátých let pohybovala na nejnižší úrovni z celé Evropy, kolem 2 % (viz příloha C). Tato situace netrvala dlouho, protože v roce 1990 se projevila ekonomická krize, která s sebou přinesla velký nárůst, jenž se zastavil v roce 2005, kdy došlo k otočení hospodářského cyklu. Mezi roky 2006 – 2008 vstoupila země do ekonomického růstu, což způsobilo nárůst produktivity práce a pokles nezaměstnanosti. Koncem roku 2008 a začátkem roku 2009 byla země také zasažena globální ekonomickou krizí.

Závěr

Právo na rovnost příležitostí mužů a žen je v EU zakotveno v Římské smlouvě od roku 1957 a stalo se nedílnou součástí evropské sociální politiky. Od té doby došlo v rámci genderové problematiky k obrovskému pokroku. Byla schválena řada legislativních dokumentů, směrnic a vytvářeny instituce zabývající se problémy rovných příležitostí mužů a žen.

Hlavními cíli EU jsou dlouhodobý hospodářský a ekonomický růst, podpora zaměstnanosti a zvyšování úrovně sociální ochrany ve společnosti. K naplnění těchto cílů hrají klíčovou roli zájmy jednotlivých členských států. EU se snaží podporovat participaci žen ve všech sférách ekonomiky, rozvíjet jejich aktivní účast na trhu práce a snižovat rozdíly mezi muži a ženami.

Základní cíl práce se zabýval odpovědí na otázku do jaké míry je gender mainstreaming účinný v prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v ČR a ve Švédsku. Analýza byla provedena na základě odborné literatury a statistických údajů zaměřených na ukazatele genderových rozdílů, mezi které patří především mzdové rozdíly, segregace trhu práce (z ní plynoucí nezaměstnanost) a vývoj ekonomické aktivity obyvatelstva.

Obě komparované země jsou si do jisté míry podobné, ale i rozdílné. Důležitým milníkem v obou státech je začátek prosazování genderových otázek. V porovnání se Švédskem, ČR nemá ve vývoji problematiky rovného postavení obou pohlaví a prosazování rovných příležitostí dlouhého trvání. Genderová problematika se v ČR začala více řešit se splňováním podmínek pro přístup do EU. Díky tomu byla přijata potřebná legislativa (především novelizován zákoník práce) podporující rovnost obou pohlaví, byla založena Rada vlády pro rovné příležitosti a každoročně jsou vydávány souhrnné zprávy o postavení žen. Přistoupení ČR do EU mělo pozitivní přínos pro zvýšení úrovně v sociální a genderové oblasti.

Na základě zjištěných skutečností je zřejmé, že bylo dosaženo určitého pokroku v prosazování rovných příležitostí, ale stále ještě nedošlo k naplnění všech vytyčených cílů.

Rychlost zavádění genderových změn není v rámci EU všude stejná. To je způsobeno především aplikováním politiky rovných příležitostí plošně na všechny země EU. Pro zlepšení situace je potřeba přizpůsobovat tyto plošné politiky na úroveň jednotlivých států. Musí se brát ohled na sociální specifika jednotlivých zemí.

Každá společnost se neustále vyvíjí a tak je v budoucnu pravděpodobné, že se rovné zastoupení žen stane přirozené. Nebude již zapotřebí žádných legislativních opatření upravující rovné příležitosti. Je potřeba změnit a odstranit stávající sociální a kulturní předsudky a stereotypy týkající se rolí žen ve společnosti. Musí se začít s realizací rovných příležitostí změnou v uvažování celé společnosti. Problémem není nalezení možných způsobů řešení genderové problematiky, ale především jejich uskutečnění. Proto je v praxi důležité šíření informací, které výrazně mohou přispět ke zlepšení stávající situace.

Seznam použité literatury

ASKLÖF, C., STRANDBERG, H., WENANDER, K. Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2003. 53 s. ISBN (brož.).

BIERZOVÁ , Jana . Rozdělení domácích prací v rodinách s dětmi. Časopis Gender, rovné příležitosti, výzkum [online]. 22. 07. 2006, ?, [cit. 2011-04-12]. Dostupný z WWW: <<http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2006072206>>.

BLICKHÄUSER, A., BARGEN, H. Gender mainstreaming. Fit for gender mainstreaming, 2007. [online]. [cit. 2010-02-10]. Dostupné z WWW: <http://www.fit-for-gender.org/toolbox/toolboxCZ/Tschechische%20Version/5CZMaterialien/PDF_cz/5.1.1%20Gender%20Mainstreamign_cz.pdf>.

Budoucnost profesí [online]. 2010 [cit. 2011-03-07]. Často kladené dotazy. Dostupné z WWW: <<http://www.budoucnostprofesi.cz/chybejici-profese/frequently-asked-questions.html#faq9>>.

Česko. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. In Sbírka zákonů České republiky. 2006, částka 84. Dostupný také z WWW: < <http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?cd=76&typ=r&zdroj=sb06262>>.

Český statistický úřad [online]. 11. 2. 2009 [cit. 2011-02-15]. Seznam základních genderových pojmů. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy>.

Český statistický úřad [online]. 2010 [cit. 2011-02-12]. Statistická ročenka České republiky 2010. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2010ediciplan.nsf/publ/0001-10->>>.

Encyclopedia of the Nations [online]. 2010 [cit. 2011-05-04]. Gender Statistics. Dostupné z WWW: <<http://www.nationsencyclopedia.com/WorldStats/Gender-Statistics.html>>.

Europa.cz [online]. 2011 [cit. 2011-04-12]. Zaměstnanost, sociální věci a sociální začlenění. Dostupné z WWW: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=689&langId=cs>>.

European Commission [online]. neuvedeno [cit. 2011-03-02]. Gender pay gap. Dostupné z WWW: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=en>>.

Feminismus [online]. 2003 [cit. 2011-02-15]. Slovníček pojmů. Dostupné z WWW: <<http://www.femnismus.cz/slovnicek.shtml>>.

FISCHLOVÁ, D. Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen: návržení modelového postupu zjišťování podílu diskriminace. Praha: VÚPSV, 2002. s. 63. ISBN 80-239-0486-8

FORMÁNKOVÁ, Lenka. Rovné příležitosti [online]. 25. 5. 2006 [cit. 2011-02-15]. Postavení žen na trhu práce. Dostupné z WWW:<<http://www.rovneprilezitosti.cz/info.php?article=133>>.

Gender pay gap in unadjusted form in % [online]. Eurostat, 2009. [cit. 2011-04-12]. Dostupné z WWW: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/dataset?p_product_code=TSIEM040>.

Gender pay gap in unadjusted form in % [online]. Eurostat, 2009. [cit. 2011-04-12]. Dostupné z WWW: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsiem040&plugin=0>>.

Křížková, Alena, 1975-, Sloboda, Zdeněk, 1981-. Genderová segregace českého trhu práce : kvantitativní a kvalitativní obraz. Alena Křížková, Zdeněk Sloboda. 1. vyd. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 2009. 115 s. : , il. ;. Sociologické studie = Sociological studies ; 09:4. Část. tištěno napříč . ISBN 978-80-7330-165-1 (brož.).

KŘÍŽKOVÁ, A; PETERSEN, T; PENNER, A. Gender, rovné příležitosti, výzkum: Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: sociální vyloučení žen. 2008, roč. 8, č. 2, s. 55-64. ISSN 1213-0028.

Labor force with tertiary education. [online]. 2010 [cit. 2011-04-12]. Trading economics.com Dostupné z WWW: <<http://www.tradingeconomics.com/sweden/indicators/>>.

MUSILOVÁ, Martina. Vývoj politiky rovných příležitostí mužů a žen v České republice v kontextu evropské integrace, 1999. 54 s. Studie v rámci projektu „Pozice žen s vysokoškolským vzděláním v české společnosti 90. let“ podpořeného GA ČR č. 403/97/0586. WP 99:5

Muži a ženy v datech [online]. [s.l.] : [s.n.], 2008 [cit. 2011-04-12]. Úvod, s. . Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/publ/1415-08-2008>>.

Muži a ženy v datech [online]. [s.l.] : [s.n.], 2008 [cit. 2011-04-12]. Základní pojmy z oblasti genderu, s. . Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/publ/1415-08-2008>>.

OECD.StatExtracts [online]. 2010 [cit. 2011-05-01]. ALFS Souhrnné tabulky. Dostupné z WWW: <<http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryName=254&QueryType=View>>.

Official Statistics of Sweden 2006 [online]. Stockholm: Statistics Sweden, October 2006 [cit. 2011-02-21]. Women and Men in Sweden – Fact and Figures. Dostupný z WWW: <http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0202_2006A01_BR_X10ST0602.pdf>.

Official Statistics of Sweden 2010 [online]. Stockholm: Statistics Sweden, October 2010 [cit. 2011-02-21]. Women and Men in Sweden – Fact and Figures. Dostupný z WWW: <http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0201_2010A01_BR_X10BR1001ENG.pdf>.

Otevřená společnost [online]. neuváděno [cit. 2011-02-15]. Vývoj rovných příležitostí v ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.osops.cz/muziazeny/page.php-a=48&b=38.thm>>.

Pay discrimination is no game, it is reality [online]. neuváděno [cit. 2011-02-15]. Dostupné z WWW: <http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/Leaflet_equal_pay_m.pdf>.

Ročenka statistiky trhu práce 2009 [online]. Praha, Český statistický úřad, 2009. [cit. 2011-02-02]. Dostupné z WWW:< <http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3111-09>>.

ŘEHOŘOVÁ, P., ŠTICHHAUEROVÁ, E., JOKL, J. Genderová problematika v praxi. Komparace vyspělých tržních ekonomik a ČR. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2010. s. 185. ISBN 978-80-7372-651-5.

Statistics Sweden [online]. 2008 [cit. 2011-04-12]. Survey on Living Condition. Dostupné z WWW: <http://www.scb.se/Pages/TableAndChart____47955.aspx>.

Trading economics.com [online]. 2010 [cit. 2011-04-12]. Labor force with tertiary education. Dostupné z WWW: <<http://www.tradingeconomics.com/sweden/indicators/>>.

United Nations Economic Commission for Europe [online]. 2010 [cit. 2011-05-01]. Genderová problematika a demografický přehled. Dostupné z WWW: <http://w3.unece.org/pxweb/dialog/varval.asp?ma=001_GEOVFirst_r&path=../database/SAT/30-GE/00-GenderOverView/&lang=1&ti=Gender+and+demographic+overview>.

Women and Men in Sweden – Fact and Figures. Dostupný z WWW: <http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0201_2010A01_BR_X10BR1001ENG.pdf>.

Zaostřeno na ženy a muže 2010 [online]. Praha, Český statistický úřad, 2010. [cit. 2011-02-02]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B639/\\$File/1413084413.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B639/$File/1413084413.pdf)>.

Zaostřeno na ženy a muže 2010 [online]. Praha, Český statistický úřad, 2010. [cit. 2011-02-02]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/kapitola/1413-10-14>>.

Zaostřeno na ženy a muže 2010 [online]. Praha, Český statistický úřad, 2010. [cit. 2011-02-02]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B649/\\$File/1413084418.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B649/$File/1413084418.pdf)>.

Život žen a mužů 2008 [online]. Praha, Český statistický úřad, 2009. [cit. 2011-02-02]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B65B/\\$File/1413084423.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4C0029B65B/$File/1413084423.pdf)>.

Seznam příloh

Příloha A – Přehled mzdových rozdílů.....	80
Příloha B – Vývoj nezaměstnanosti v ČR	81
Příloha C – Míra nezaměstnanosti ve Švédsku	82

Příloha A – Přehled mzdových rozdílů

Gender pay gap in unadjusted form in %					
geo\time	2002	2006	2007	2008	2009
European Union (25 countries)	:	18,1	17,8	:	:
European Union (15 countries)	:	18,7	18,3	:	:
European Union (27 countries)	:	17,7	17,6	17,5	17,1
Belgium	:	9,5	9,1	9	:
Bulgaria	18,9	12,4	12,4	13,6	15,3
Czech Republic	22,1	23,4	23,6	26,2	25,9
Denmark	:	17,6	17,7	17,1	16,8
Germany (including former GDR from 1991)	:	22,7	23	23,2	23,2
Estonia	:	29,8	30,9	:	:
Ireland	15,1	17,2	17,1	17,1	15,7
Greece	25,5	20,7	21,5	22	:
Spain	20,2	17,9	17,1	16,1	16,1
France	:	15,4	16,9	17,1	16,5
Italy	:	4,4	5,1	4,9	5,5
Cyprus	22,5	21,8	23,1	21,6	21
Latvia	:	15,1	15,4	13,4	14,9
Lithuania	13,2	17,1	20	21,6	15,3
Luxembourg	:	10,7	12,5	12,4	12,5
Hungary	19,1	14,4	16,3	17,5	17,1
Malta	:	5,2	7,6	8,6	6,9
Netherlands	18,7	23,6	23,6	19,6	19,2
Austria	:	25,5	25,5	25,5	25,4
Poland	7,5	7,5	7,5	9,8	9,8
Portugal	:	8,4	8,3	9,2	10
Romania	16	7,8	12,7	9	8,1
Slovenia	6,1	8	8,3	8,5	3,2
Slovakia	27,7	25,8	23,6	20,9	21,9
Finland	:	21,3	20	20	20,4
Sweden	:	16,5	17,9	17,1	16
United Kingdom	27,3	24,3	21,1	21,4	20,4
Iceland	:	:	:	:	:
Liechtenstein	:	:	:	:	:
Norway	:	16	15,7	17,2	16,7
Switzerland	:	18,6	18,7	18,4	18,4

: Not available

Příloha B – Vývoj nezaměstnanosti v ČR

	Nezaměstnaní									
	v tom podle věkových skupin						z toho se vzděláním			
	15–24 let	25–29 let	30–34 let	35–44 let	45–54 let	55≤ let	základním a bez vzdělání	středním bez maturity	středním s maturitou	vysokoškolským
	tis. osob									
1993	71,5	29,9	25,0	46,8	29,8	17,1	64,2	94,9	50,5	10,5
1994	76,4	31,4	26,8	44,1	28,0	14,3	64,5	95,3	52,5	8,8
1995	67,4	29,9	23,0	44,3	29,9	13,5	71,5	88,9	41,0	6,7
1996	60,7	27,6	22,7	41,0	32,5	17,0	68,2	86,2	41,2	5,8
1997	70,9	33,0	31,2	52,0	44,6	16,5	75,8	104,8	59,2	8,5
1998	102,2	45,0	40,5	67,6	61,3	19,0	88,1	146,4	87,5	13,7
1999	133,3	62,1	55,8	89,8	89,8	23,3	109,3	209,3	115,5	20,0
2000	122,3	63,6	55,7	90,8	98,9	23,2	117,1	204,9	114,6	18,0
2001	107,9	63,3	48,5	87,7	86,7	24,1	110,1	188,7	103,5	15,9
2002	93,6	56,4	41,9	76,0	83,6	22,6	91,7	175,9	92,8	13,7
2003	95,2	58,5	48,1	82,0	88,3	27,0	93,3	191,4	100,0	14,4
2004	101,4	63,7	48,8	86,1	92,7	33,2	104,6	211,0	95,1	15,2
2005	88,6	59,3	50,5	82,7	94,3	34,8	98,9	198,7	95,9	16,6
2006	78,9	44,0	52,1	75,1	84,2	37,0	91,8	169,9	91,8	17,7
2007	45,9	33,7	39,9	60,6	63,2	32,9	73,8	126,6	63,6	12,4
2008	41,3	25,6	35,8	46,7	51,7	28,7	68,1	93,2	55,3	13,2
2009	70,6	50,7	50,6	69,9	68,4	42,0	82,9	155,4	92,8	20,9

	Obecná míra nezaměstnanosti ¹⁾						Obecná míra nezaměstnanosti ¹⁾				
	celkem	v tom		z toho věkové skupiny			celkem	v tom		z toho věkové skupiny	
		muži	ženy	15–24 let	55–64 let			muži	ženy	15–24 let	55–64 let
%						%					
1993	4,3	3,4	5,4	8,4	3,9	2002	7,3	5,9	9,0	16,0	4,0
1994	4,3	3,6	5,2	8,7	3,5	2003	7,8	6,1	9,9	17,6	4,4
1995	4,0	3,4	4,8	7,8	2,9	2004	8,3	7,0	9,9	20,4	5,4
1996	3,9	3,3	4,7	7,2	3,6	2005	7,9	6,5	9,8	19,3	5,2
1997	4,8	3,9	5,9	8,6	3,6	2006	7,1	5,8	8,8	17,5	5,3
1998	6,5	5,0	8,2	12,4	3,8	2007	5,3	4,2	6,7	10,7	4,6
1999	8,7	7,3	10,5	17,0	4,8	2008	4,4	3,5	5,6	9,9	3,9
2000	8,8	7,3	10,6	17,0	5,2	2009	6,7	5,8	7,7	16,6	5,7
2001	8,1	6,7	9,9	16,6	4,9						

1) obecná míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných osob na celkové pracovní síle

Příloha C – Míra nezaměstnanosti ve Švédsku

Rok	Nezaměstnanost		
	celkem	ženy	muži
1990	1,7	1,7	1,7
1991	3,1	2,8	3,4
1992	5,6	4,4	6,6
1993	9,1	7,3	10,7
1994	9,4	7,8	10,8
1995	8,8	7,8	9,7
1996	9,6	9	10,1
1997	9,9	9,5	10,2
1998	8,2	8	8,4
1999	6,7	6,8	6,6
2000	5,6	5,3	5,9
2001	5,8	5,6	6,1
2002	6	5,6	6,3
2003	6,6	6,2	6,9
2004	7,4	7,1	7,6
2005	7,7	7,6	7,7
2006	7,1	7,2	6,9
2007	6,1	6,5	5,9
2008	6,2	6,6	5,9
2009	8,3	8	8,6
2010	8,4	8,2	8,5